

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT
MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP PEMILIHAN
KARIR AKUNTAN ATAU NON AKUNTAN**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh:

NIKO ARDIANTO
NIM. 12030110141117

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Niko Ardianto

Nomor Induk Mahasiswa : 12030110141117

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI MINAT
MAHASISWA TERHADAP
PEMILIHAN KARIR
AKUNTAN ATAU NON AKUNTAN**

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

Semarang, 19 agustus 2013

Dosen pembimbing

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

NIP. 1958058 1999103 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Niko Ardianto

Nomor Induk Mahasiswa : 12030110141117

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI MINAT
MAHASISWA TERHADAP
PEMILIHAN KARIR
AKUNTAN ATAU NON AKUNTAN**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 29 Agustus 2014

Tim Penguji :

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

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

3. Fuad, S.E.T, M.Si., Akt., Ph.D (.....)

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Niko Ardianto menyatakan bahwa skripsi dengan judul, **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA TERHADAP PEMILIHAN KARIR AKUNTAN ATAU NON AKUNTAN** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pedapat atau pemikiran orang lain 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 memeberikan pengakuan penulisan 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 yan telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 19 agustus 2013

Yang membuat pernyataan,

(Niko Ardianto)

NIM. 12030110141117

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the factors that affect student interest in accounting for the selection of a non accountant or accountant. Factors that influence the career choice of variables measured by financial rewards, professional training, professional recognition, social values, work environment, market considerations and personalities.

The sample used in this research were obtained from 163 respondents sampled several universities in Semarang (UNDIP, UNNES, UNISSULA, UNIKA). The results of the analysis showed variable rewards financially, professional training, professional recognition, social values and market considerations have a significant influence on the selection of a career as an accountant or a non-accountant, but the work environment and personality variables analysis results showed these variables have no effect significantly to the selection or non-accountant accounting career.

Keywords: interest, career choice, professional accountants and non-accountants, financial award, professional training, professional recognition, social values, social environment, market considerations and personalities.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan akuntan atau non akuntan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir diukur dengan variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar dan personalitas.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 163 responden sampel diperoleh dari beberapa universitas di kota Semarang (UNDIP, UNNES, UNISSULA, UNIKA). Hasil analisis menunjukkan variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan, tetapi variabel lingkungan kerja dan personalitas hasil analisis menunjukkan variabel-variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir akuntan atau non akuntan.

Kata kunci : minat, pemilihan karir, profesi akuntan dan non akuntan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan sosial, pertimbangan pasar dan personalitas.

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ tan hana wighna tan sirna, tidak ada rintangan yang tidak teratasi”

(KOPASKA)

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- *Bapak dan ibu tercinta, yan telah dengan tulus memberikan doa dan kasih sayang hingga melebihi segala materi yang pernah ada di dunia*
- *Mbak Ida, mbak Dini dan mas Rino, yang telah menjadi pendorong penulis untuk menjadi adik lebih baik*
- *Rifna Nurcahayani, yang telah menjadi kekasih terbaik penulis*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA TERHADAP PEMILIHAN KARIR AKUNTAN ATAU NON AKUNTAN**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi sarjan S-1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Prof. Dr. H. M. Syafrudin, M.Si., Akt selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Ibu Dr. Hj. Zulaikha, M.Si., Akt selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan saran, dukungan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Aditya Septiani, S.E., M.Si., Akt selaku Dosen Wali yang telah memberikan perhatian dan bimbingan selama menulis menjalani proses

belajar di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

5. Seluruh staf pengajar, Bapak dan Ibu dosen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak dan ibu, terima kasih untuk semua cinta, perhatian, motivasi serta doa yang tiada henti agar penulis selalu dilimpahkan keberuntungan dan kemudahan. Semoga penulis dapat segera menjadi anak yang mandiri, selalu dapat memberikan yang terbaik serta menjadi anak yang berbakti.
7. Kakak-kakakku tercinta, Ida, Dini dan Rino, yang telah menjadi kakak terbaik sekaligus sahabat terbaik untuk segala hal, baik suka maupun duka. Semoga apa yang selama ini kita inginkan dapat segera tercapai.
8. Rifna Nurcahayani, terima kasih banyak atas kesabaran, perhatian, kasih sayang, bantuan dan dukungan yang tiada henti dalam menyelesaikan kuliah dan skripsi ini. Terima kasih karena selalu meluangkan waktu sebagai tempat curhat dan selalu bisa mengerti bagaimanapun keadaan penulis serta bersedia membantu segala hal.
9. Tim inti tercinta. Ardian, Ardi, fian, teguh, atta, armed dan devi atas persahabatan, segala kesenangan, perhatian, kesabaran, dukungan, saran, pelajaran hidup dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis. Semoga kita tetap menjadi sahabat selamanya.

10. Teman-teman Akuntansni angkataan 2010. Terima kasih atas persahabatan, kekeluargaan dan bantuannya selama di bangku kuliah. Sukses untuk kita semua.
11. Semua pihak yang telah mambantu dalam proses penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semarang, Agustus 2014

Penulis

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 4.1 Gambaran Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Gambaran Semester Responden	56
Tabel 4.3 Uji Validitas.....	57
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif.....	60
Tabel 4.6 Pilahan Karir	65
Tabel 4.7 Hosmer & Lemeshow.....	66
Tabel 4.8 Angka Block Number.....	67
Tabel 4.9 Omnibus Test.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.11 Tabel Klasifikasi.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian 34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A (Kuesioner)

Lampiran B (Output SPSS)

Lampiran C (Surat Ijin Penelitian)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
<i>ABSTRAK</i>	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1. Teori Pengharapan.....	11
2.2. Maslow's Need Hierarchy.....	13
2.3. Minat Karir Mahasiswa Akuntansi.....	15

2.4. Konsep Karir.....	16
2.4.1 Tahapan-tahapan Karir.....	17
2.5. Profesi Akuntansi.....	20
2.5.1. Akuntan Publik	21
2.5.2. Akuntan Perusahaan	24
2.5.3. Akuntan Pemerintah	25
2.5.4. Akuntan Pendidik	26
2.6. Profesi Non Akuntan	26
2.7. Penelitian Terdahulu	28
2.8. Kerangka Pemikiran	34
2.9. Pengembangan Hipotesis	34
2.9.1. Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir	
Sebagai Akuntan atau Non Akuntan	34
2.9.2. Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir	
Sebagai Akuntan atau Non Akuntan	35
2.9.3. Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir	
Sebagai Akuntan atau Non Akuntan	36
2.9.4. Nilai – Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai	
Akuntan atau Non Akuntan	38
2.9.5. Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai	
Akuntan atau Non Akuntan	39
2.9.6. Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap pemilihan Karir	
Sebagai Akuntan atau Non Akuntan	40

2.9.7. Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Sebagai	
Akuntan atau Non Akuntan	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	43
3.1.1. Variabel Terikat	43
3.1.2. Variabel Bebas.....	44
3.2. Populasi dan Sampel	48
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	49
3.4. Jenis dan sumber Data.....	50
3.5. Uji Kualitas Data.....	51
3.5.1. Uji Validitas	51
3.5.2. Uji Realibilitas.....	51
3.6. Analisis Statistik Deskriptif.....	52
3.7. Pengujian Hipotesis.....	52
BAB IV ANALIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1. Gambaran Responden	54
4.2. Hasil Analisis.....	56
4.2.1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	56
4.2.2. Statistik Deskriptif	59
4.2.3. Pengujian Hipotesis	65
4.2.3.1. Uji Kelayakan Model.....	65
4.2.3.2. Pengujian Kesuluruhan Model	66
4.2.3.3. Koefesiensien Determinasi.....	68

4.2.3.4. Matrik Klasifikasi	69
4.2.3.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	70
BAB V PENUTUP.....	80
5.1. Kesimpulan	80
5.2 Keterbatasan.....	81
5.3. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia dewasa yang sehat adalah karir, dimana pun dan kapan pun mereka berada. Ketepatan menentukan dan memilih karir mejadi titik penting dalam perjalanan hidup manusia, oleh karenanya karir seseorang berkontribusi besar bagi diri dan merupakan inti dari nilai dasar dan tujuan hidup seseorang. Pemilihan karir tepat sesuai minat dan bakat yang dimiliki seseorang merupakan tahapan awal dalam pemetukan karir. Sedangkan menurut Greenbreg dan Baron (2000) karir merupakan urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu. Memiliki karir yang menjajikan merupakan suatu hal menjadikan harapan dan impian setiap mahasiswa. Seorangan mahasiswa dengan memeperoleh karir yang di cita-citakan dapat memperoleh apa yang diinginkan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008, h.323) arti kata minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, perhatian, kesukaan. Minat merupakan sebuah motivasi intrinsik sebagai kekuatan pembelajaran yang menjadi daya penggerak seseorang dalam melakukan aktivitas dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap, dimana aktivitas tersebut merupakan proses pengalaman belajar yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan mendatangkan persaan senang, suka dan gembira.

Pendidik juga merupakan faktor yang membentuk minat karir seseorang. Salah satu tugas pendidik akuntansi adalah untuk menghasilkan profesional-profesional di bidang akuntansi yang berkualitas dan siap bersaing di dunia kerja. Agar mahasiswa lulusan perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta dapat berkiprah di dunia kerja sesuai minat karir yang akan dipilihnya. Praktik bisnis saat ini tidak hanya menuntut keahlian akademik, mahasiswa diharapkan memiliki keahlian diluar keahlian akademik seperti pengetahuan luar dan *soft skill* yang tidak mahasiswa dapatkan dalam bangku kuliah. Agar dapat mencapai tujuan tersebut maka desain pendidikan akuntansi harus relevan terhadap dunia kerja, khususnya dunia kerja bagi sarjana akuntansi. 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 (Widiatami, 2013).

Mahasiswa fakultas ekonomi jurusan akuntansi mempunyai paling tidak tiga alternatif langkah yang dapat ditempuh dalam karir di bidangnya. Pertama, setelah menyelesaikan pendidikan ekonomi jurusan akuntansi seseorang dapat langsung kerja. Bidang pekerjaan yang tersedia untuk lulusan ini cukup bervariasi, antara lain sebagai wiraswasta dan bekerja pada instansi pemerintah atau perusahaan. Kedua, melanjutkan pendidikan akademik pada jenjang S-2. Ketiga, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik. Dengan kata lain setelah menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana jurusan akuntansi,

Setiap sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir yang akan dijalannya sesuai dengan keinginan dan harapannya masing-masing.

Era globalisasi seperti saat ini secara tidak langsung memberi dampak bagi perkembangan dunia usaha. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya peluang dan kesempatan lapangan kerja yang diberikan perusahaan semakin beragam untuk angkatan kerja. Dalam hal ini, misalnya sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi baik dari universitas negeri maupun universitas swasta termasuk sebagai salah satu angkatan kerja. Karir dalam bidang akuntansi cukup banyak antara lain akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Mahasiswa akuntansi memiliki berbagai macam pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalani. Akuntansi memegang peran penting dalam ekonomi dan sosial, karena setiap pengambilan keputusan yang bersifat keuangan harus berdasarkan informasi akuntansi. Keadaan ini menjadikan akuntan sebagai profesi yang sangat dibutuhkan keberadaannya dalam lingkungan organisasi bisnis. Keahlian khusus seperti pengelolaan data bisnis menjadi informasi berbasis komputer, pemeriksaan keuangan maupun non keuangan. Namun ahli akuntansi tidak menutup kemungkinan memiliki keahlian diluar bidangnya seperti dalam hal pemasaran produk dan lain sebagainya.

Munculnya pola pikir dalam masyarakat bahwa lulusan sarjana ekonomi akuntansi harus berkarir di bidang akuntan, mahasiswa lulusan sarjana teknik perkapalan berkarir di bidang perkapalan nantinya, lulusan dari keguruan harus menjadi guru, lulusan keperawatan harus menjadi perawat. Menjadi salah satu

faktor minimnya wawasan dan minat bagi para mahasiswa akuntansi untuk mencari peluang karir yang lain selain menjadi akuntan.

Banyak mahasiswa akuntansi memilih alternatif karir saat mereka lulus dari universitas. Setuju atau tidak, empat tahun (atau lebih) berada di lingkungan pendidikan tidak selalu membuat mereka mengerti apa yang ingin mereka lakukan. Lebih buruk lagi jika mereka tidak banyak berkecimpung di dunia organisasi ataupun ekstrakurikuler. Semakin sedikit hal mereka ketahui, Biasanya mereka memiliki dua pilihan dalam penentuan karirnya, pertama adalah menciptakan pekerjaan sendiri (wiraswasta), sementara kedua adalah mencari kerja sebagai karyawan.

Ada beberapa bidang karir yang dapat dicapai lulusan akuntansi, diantaranya bidang yang sesuai dengan jalur profesi akuntansi seperti berkarir sebagai akuntan publik, berkarir sebagai akuntan pendidik, berkarir sebagai akuntan perusahaan, berkarir sebagai akuntan pemerintah. Atau bahkan lulusan akuntansi juga dapat berkarir di luar bidang akuntansi bila memiliki bakat dan keahlian di bidang lain seperti berkarir sebagai marketing product atau bahkan menciptakan lapangan kerja sendiri.

Saat ini banyak lulusan terdidik mulai melirik jalur karir lain tidak sesuai dengan bidangnya untuk mereka jalankan nantinya karena sangat tingginya tingkat persaingan dan perubahan minat karir seseorang. 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 (Widiatami, 2013). Jalur karir yang sesuai dengan lulusan akuntansi adalah karir sebagai akuntan yaitu

seperti akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Dengan tingkat persaingan yang tinggi dan bahkan mungkin tingkat kemampuan dan keahlian masing-masing mahasiswa berbeda tidak menutup kemungkinan mereka akan berkarir di luar bidang akuntansi lainnya yang mungkin masih berhubungan dengan keuangan seperti wirausaha, konsultan keuangan, dan lain sebagainya.

Wijayanti (2001), dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa dari 7 (tujuh) faktor yang diteliti, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan tersedianya lapangan kerja, hanya faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Sedangkan faktor pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan akses lowongan kerja tidak dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir.

Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menarik untuk diteliti karena dengan diketahuinya pilihan karir yang diminati mahasiswa, maka dapat diketahui mengapa karir tersebut dipilih. Pendidikan akuntansi dapat merencanakan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja, sehingga apabila mahasiswa telah menyelesaikan pendidikannya atau lulus diharapkan dapat lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaan.

Seiring dengan diberlakukannya UU No. 5 tahun 2011 yang menyatakan bahwa, para sarjana non akuntansi dapat berprofesi sebagai akuntan publik asalkan lulus ujian sertifikasi. Hal tersebut berarti bahwa dapat mengancam para

lulusan jurusan akuntansi, dimana untuk menjadi akuntan publik mereka para lulusan dari jurusan akuntansi harus bersaing dengan lulusan dari jurusan non akuntansi. Hal ini disebabkan karena pertumbuhan akuntan di Indonesia sangat lambat. Sampai dengan saat ini Indonesia sangat kekurangan tenaga profesional akuntan publik. Jumlah wajib audit yang ada di Indonesia seiring makin meningkatnya ekonomi dan munculnya perusahaan-perusahaan/lembaga baru serta makin berkembangnya perusahaan/lembaga yang sudah ada. Hal ini sangat tidak sebanding dengan jumlah akuntan publik yang ada. Padahal akuntan publik sangat berperan penting dan strategis bagi perusahaan swasta dan lembaga publik lainnya. Akuntan Publik sangat menentukan kualitas laporan keuangan yang akan berkontribusi pada penetapan kebijakan-kebijakan keuangan yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada perekonomian negara.

1.2 Rumusan Masalah

Indonesia sangat kekurangan tenaga profesional akuntan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diberlakukan UU No. 5 tahun 2011 yang menyatakan bahwa, lulusan dari jurusan non akuntansi dapat berprofesi sebagai akuntan publik asalkan lulus ujian sertifikasi. Dengan mengetahui dan memahami Undang-Undang tersebut diharapkan mahasiswa dapat mengetahui seperti apakah itu profesi akuntan, dan apakah terdapat faktor-faktor pendorong untuk memilih profesi akuntan tersebut, faktor-faktor pendorong yang diduga mempengaruhi pemilihan tersebut meliputi penghargaan finansial, pelatihan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja,

pertimbangan pasar dan personalitas. Faktor-faktor tersebut juga berlaku terhadap profesi non akuntan.

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

- a. Apakah pengahargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan ?
- b. Apakah pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan ?
- c. Apakah pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan ?
- d. Apakah nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan ?
- e. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan ?
- f. Apakah pertimbangan pasar berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan ?
- g. Apakah personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan ?
- h. Apakah pengahargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar, personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang Mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan. Berdasarkan penelitian sebelumnya banyak terjadi perbedaan hasil terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut. Faktor yang diuji tersebut meliputi pengahragaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan, pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan, pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan, nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan, lingkungan kerja pertimbangan pasar berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan dan personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya studi penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari kalangan mahasiswa, masyarakat atau dari kalangan pendidik, yaitu :

- a. Menambah pengetahuan bagi peneliti sendiri agar dapat lebih memahami lagi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir pekerjaannya sebagai akuntan atau non akuntan.

- b. Sebagai pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi dalam mengambil keputusan menjadi seorang akuntan.
- c. Sebagai bahan masukan bagi lembaga pendidikan akuntansi atau fakultas ekonomi dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran agar menghasilkan lulusan sarjana ekonomi akuntansi yang berkualitas.
- d. Sebagai pertimbangan bagi lembaga yang telah mempekerjakan tenaga akuntan, sehingga mereka dapat mengerti apa yang diinginkan calon akuntan dalam memilih profesi dan untuk lebih memotivasi mereka yang sudah bekerja di lembaganya.
- e. Untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang menentukan pilihan karir mahasiswa akuntansi.
- f. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan secara garis besar mengenai latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini diawali dengan landasan teori yang mendukung perumusan hipotesis, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang mencakup variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diawali dengan penjelasan atau deskripsi dari obyek penelitian ,dilanjutkan dengan analisis data dan pembahasan atas hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan secara singkat mengenai apa yang telah diperoleh dar hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam bagian simpulan. Dalam bab ini ditutup dengan keterbatasan dan saran yang dapat dipertimbangkan terhadap hasil penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Pengharapan

Pemilihan suatu profesi oleh individu berhubungan dengan teori motivasi, yaitu teori pengharapan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut kamus bahasa indonesia (2008, h.973) motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

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

sasaran pribadi pekerja tersebut. Teori Harapan berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2011):

1. *Hubungan usaha-kinerja*. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
2. *Hubungan kinerja-penghargaan*. Tingkat sampai dimana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
3. *Hubungan penghargaan-tujuan – tujuan pribadi*. Tingkat sampai dimana penghargaan – penghargaan organisasional memuaskan tujuan – tujuan pribadi atau kebutuhan – kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan – penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Yudhantoko (2013) menyatakan seorang mahasiswa akuntansi tertarik pada suatu karir untuk dikejar di masa depan adalah disebabkan karena karir tersebut dianggap memiliki suatu nilai yang memberikan kepuasan pribadi. Dalam proses pemilihan karir, mahasiswa akuntansi akan membentuk perilaku atau usaha - usaha yang maksimal guna mendapatkan hasil yang diinginkannya.

Pada dasarnya timbulnya motivasi seseorang dipicu oleh pengharapan yang ada dalam diri seseorang untuk mendapatkan harapan yang mereka inginkan. Demikian dalam perjalanan karir seseorang dalam memilih profesi yang diinginkan terdapat pengharapan dan untuk mencapainya dibutuhkan motivasi sebagai pelengkap.

2.2 Maslow's Need Hierarchy

Teori kebutuhan dikembangkan Abraham Maslow pada tahun 1943 menggunakan piramida sebagai peraga untuk memvisualisasi gagasannya mengenai teori hirarki kebutuhan (Robbins, 2011). Manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memiliki tingkatan atau hirarki, mulai dari yang paling rendah (bersifat dasar/fisiologis) sampai yang paling tinggi (aktualisasi diri). Ia mengemukakan hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hirerarki lima kebutuhan, yaitu :

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

Antara lain kebutuhan akan udara, makanan, minuman dan sebagainya yang ditandai oleh kekurangan sesuatu dalam tubuh orang yang bersangkutan. Kebutuhan ini dinamakan juga kebutuhan dasar yang jika tidak dipenuhi dalam keadaan yang sangat ekstrim misalnya kelaparan bisa manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dikerahkan dan dipusatkan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya itu. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar ini relatif sudah tercukupi, muncullah kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman.

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

Antara lain kebutuhan yang berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi

yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya..

3. Kebutuhan Sosial (*Social*)

Antara lain kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, kasih sayang, interaksi dengan masyarakat, persahabatan dan cinta.

4. Penghargaan (*Self-esteem*)

kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri.

5. Aktualisasi Diri (*Self-actualization*)

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

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

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

2.3 Minat Karir Mahasiswa Akuntansi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008, h.957) arti kata minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, perhatian, kesukaan. Minat adalah suatu proses yang tetap untuk memperhatikan dan menfokuskan diri pada sesuatu yang diminatinya dengan perasaan senang dan rasa puas. Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran dari perasaan, harapan, pendirian, prasangka, rasa takut atau kecenderungan lain yang mengarahkan individu kepada suatu pikiran tertentu.

Minat karir adalah suatu pendirian seseorang mengenai pekerjaan yang akan dijalani kedepannya nanti. Jurusan akuntansi yang banyak diminati hal ini dibuktikan dalam penelitian Kuningsih (2012) pada 129 responden mahasiswa dari S1, S2 dan PPA rata-rata mahasiswa memilih jurusan akuntansi, didorong keinginan mereka menjadi akuntan. Selain itu, termotivasi juga oleh anggapan bahwa akuntan di indonesia masih banyak dibutuhkan oleh perusahaan baik *go public* ataupun belum. Ini dibuktikan 75% responden memilih akuntansi karena banyak dibutuhkan dan 25% responden tertarik karena berhubungan dengan keuangan.

Jurusan Akuntansi banyak diminati di berbagai perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta. Bahkan jurusan akuntansi masuk dalam sepuluh besar jurusan terfavorit di indonesia. Meskipun sulit untuk mempelajari ilmu akuntansi

yang berhubungan dengan jurnal dan pembukuan. Hal ini dikarenakan tingginya kebutuhan pasar kerja akan tenaga akuntansi yang kompeten. Di Jurusan Akuntansi banyak hal yang akan dipelajari bukan hanya mengenai pelaporan keuangan saja, tetapi juga mempelajari mengenai Auditing, Perancang Sistem Akuntansi, dan juga perpajakan (Akuntansi Perpajakan). Semua materi pelaporan dan teknisnya akan dipelajari dalam jurusan Akuntansi dikarenakan Akuntansi dapat dikatakan sebagai bahasanya dunia usaha.

Lulusan jurusan akuntansi tidak perlu khawatir untuk tidak mendapatkan pekerjaan, karena lowongan kerja ini merupakan lowongan yang paling banyak dibutuhkan oleh perusahaan, namun walaupun banyak dibutuhkan oleh perusahaan bukan berarti lulusan akuntansi akan dengan mudah mendapatkan lowongan pekerjaan, sebab ketatnya persaingan lowongan pekerjaan akuntan karena mengingat jurusan akuntansi merupakan salah satu jurusan favorit jadi akan banyak juga lulusan – lulusan akuntansi yang akan bersaing dalam dunia kerja.

2.4 Konsep Karir

Karir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, jabatan atau pekerjaan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang. Karier adalah sebuah kata dari bahasa Belanda, *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Kunartinah (2003), karir dapat dilihat dari berbagai cara, sebagai berikut

1. Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
2. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi. .
3. Tingkat keamanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Kunartinah (2003) menyatakan bahwa karir dipandang sebagai rangkaian promosi untuk memperoleh pekerjaan yang mempunyai beban tanggung jawab lebih tinggi atau penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Karir dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

2.4.1 Tahapan-tahapan Karir

Kunartinah (2003) menyimpulkan tahapan-tahapan karir seseorang terdiri dari tahap Tahap pilihan karir (*Career Choice*), Tahap karir awal (*Early Career*), Tahap karir pertengahan (*Middle Career*), Tahap karir akhir dan pensiun. Tahapan pertama tahap pilihan karir (*Career Choice*), terjadi pada umur 15- 22 tahun atau masa remaja. Tahapan ini disebut tahapan penjajajahan. ketika manusia mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang Pada tahap ini seseorang umumnya memilih jurusan, yang menurutnya baik dan

disukai. Apakah seseorang memilih jurusan tertentu oleh karena masalah gambaran jurusan tersebut adalah salah satu faktor. Bisa juga ia memilih jurusan tertentu karena rekomendasi orang tua dan sisi ekonomi atau peluang kerja. Beragam alasan orang memilih jurusan tertentu di sekolah atau kampus.

Kunartinah (2003) menyatakan tahapan kedua tahap karir awal (*Early Career*), terjadi pada umur 22-38 tahun. Tahap ini, seseorang juga meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang. Tahap ini terbagi menjadi dua fase, yaitu fase percobaan (*trial*) pada usia 22-30 tahun, pada fase ini orang memilih karir sesuai dengan jurusan yang ia pelajari di kampus. Ia tertarik dengan pekerjaan barunya dan mulai menekuni apa yang ia pilih. Ada gairah terhadap pekerjaan apalagi kalau di perusahaan tempat ia bekerja ada suasana kondusif ditambah dengan jenjang karier yang jelas. Fase berikutnya yaitu fase penentuan (*establishment*) pada usia 30-38 tahun. Bila seseorang menekuni pekerjaannya pada fase kedua, kinerjanya akan semakin baik pada fase ini. Kinerjanya umumnya di atas rata-rata. Gairah kerja semakin bertambah. Ia mungkin mencapai posisi manager dalam sebuah perusahaan pada fase ini. Karir semakin mantap dan bisa sampai menduduki posisi Vice President. Ini tergantung berapa bagus kinerjanya dan berapa baik budaya korporasi di perusahaan.

Kunartinah (2003) menyatakan tahapan ketiga tahap karir pertengahan (*Middle Career*) terjadi pada umur 38-55 tahun. Dalam tahap karir pertengahan ini, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap

produktif, menjadi semakin lebih memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana lahir yang lebih berjangka panjang.

Kunartinah (2003) menyatakan pada tahap ini seperti pada tahap sebelumnya tahap *early career* juga dibagi menjadi dua fase. Fase yang pertama fase transisi (*transition*) terjadi pada usia 38-45 tahun fase yang tepat untuk memikirkan ulang pekerjaan yang seharusnya ditekuni. Pada fase ini biasanya orang mulai makin sadar akan pekerjaan yang seharusnya ditekuni. Fase yang berikutnya adalah fase pertumbuhan (*growth*) terjadi pada umur 45-55 tahun. Fase ini adalah lanjutan dari fase sebelumnya. Apabila seseorang lolos dari fase transisi, biasanya akan semakin mantap pada fase ini. Khususnya mereka yang memilih karir atau menemukan pekerjaan yang cocok dengan bakat dan talenta pribadinya. Karirnya akan semakin bersinar. Ada kematangan baik dalam jiwa dan dalam pekerjaan. Ia semakin mengerti tujuan perusahaan. Ia makin mengerti relasi dari organisasi dengan masyarakat luas. Fase pertumbuhan ini adalah menjadikan individu penasehat bagi rekan-rekan kerja yang lebih junior.

Kunartinah (2003) menyatakan tahapan karir terakhir tahap kari dan pensiun (*late career*) terjadi pada usia 55-67 tahun. Tahap karir akhir dan pensiun merupakan tahap terakhir dalam tahapan karir. Seseorang mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap pensiun. Tahapan ini juga berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan baru atau junior. Tahap ini memiliki 2 fase, yaitu fase *maintenance* pada usia 55-62 tahun, mengalami gairah kerja yang semakin bertambah pada fase ini. Kreatifitas muncul, ide-ide baru untuk memperbaiki organisasi melintas dalam

pikiran. Vitalitas orang semakin bertambah dalam pekerjaan pada phase ini. *Self-actualization* semakin matang dan mulai mempersiapkan diri untuk memasuki phase terakhir.

Kunartinah (2003) menyimpulkan fase berikutnya yaitu fase withdrawal yang terjadi pada usia 62-70 tahun. Pada fase ini orang mulai memikirkan bagaimana meneruskan karir yang sudah dibangun atau perusahaan yang sudah dirintis dan berjalan. Seseorang mulai memikirkan siapa yang akan menggantikannya di kemudian hari. Melakukan regenerasi kepemimpinan kepada junior-juniornya untuk meneruskan pekerjaan yang sebelumnya. Pada fase ini seseorang harus memikirkan bagaimana agar apa yang sudah dimulai dan dikerjakan bisa diteruskan dalam jalan yang benar oleh penerusnya.

2.5 Profesi Akuntansi

Akuntan adalah sebutan dan gelar yang diberikan kepada seorang sarjana yang telah menempuh pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi pada suatu universitas atau perguruan tinggi dan telah lulus pendidikan profesi akuntansi (PPAK) ketentuan mengenai praktik akuntan di Indonesia diatur dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1945 tentang Pemakaian Gelar Akuntan yang mensyaratkan bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi.

Profesi akuntan juga dapat diperoleh oleh para lulusan yang dari jurusan non akuntansi. Dalam peraturan pemerintah UU No.5 tahun 2011 menyatakan bahwa profesi tidak hanya di peruntukan bagi lulusan dari jurusan akuntansi

melainkan bagi lulusan dari jurusan non akuntansi memiliki kesempatan asalkan lulus ujian sertifikasi.

2.5.1 Akuntan Publik

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

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

Dalam skala internasional, akuntan publik dikenal dengan CPA (*Certified Public Accountant*) yang merupakan sistem penyaringan yang baku bagi mereka yang akan melakukan praktik sebagai akuntan publik maupun bagi yang ingin mendapatkan sertifikasi atas kompetensi di bidang akuntansi dengan memperoleh gelar CPA. Standar, pedoman dan sertifikasi akuntan publik dikelola oleh AICPA (*American Institute of Certified Public Accountant*) sedangkan di Indonesia dikelola oleh IAI.

Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu negara adalah sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum di negara tersebut (Mulyadi, 2002). Jika perusahaan-perusahaan di suatu negara berkembang sehingga tidak hanya memerlukan modal dari pemiliknya, namun mulai memerlukan modal dari kreditur, dan jika timbul berbagai perusahaan berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang modalnya berasal dari masyarakat, jasa akuntan publik mulai diperlukan dan berkembang. Dari profesi akuntan publik inilah masyarakat kreditur dan investor mengharapkan penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi yang disajikan dalam laporan keuangan oleh manajemen perusahaan. Pada dasarnya laporan keuangan yang akan dibuat nantinya merupakan sebagai informasi mengenai pertanggung jawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak investor atau ekstern maupun di pihak intern perusahaan.

Menurut Mulyadi (1992) mendefinisikan Akuntan Publik sebagai berikut

“Akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para

kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Disamping itu akuntan publik juga menjual jasa lain kepada masyarakat seperti, konsultasi pajak, konsultasi bidang manajemen, menyusun sistem akuntansi, dan menyusun laporan keuangan.”

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

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

Bekerja di KAP dapat mengetahui aneka macam perusahaan terutama perlakuan auditnya, sering bepergian keluar kota untuk mengaudit klien. Nantinya seseorang yang bekerja di KAP dianggap telah menguasai akuntansi sesuai standar yang berlaku. Namun bekerja di KAP juga terdapat kekurangannya, seperti pekerjaan yang melebihi perusahaan biasa yang mengharuskan lembur (Sumarno, 2002 dalam Ramdhani 2013).

2.5.2 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan atau auditor intern adalah akuntan yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah penyusunan sistem akuntansi, menyusun laporan akuntansi untuk pihak luar perusahaan, menyusun anggaran, menangani masalah pajak. Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Tugas-tugas yang dikerjakan dapat berupa penyusunan system akuntansi, penyusunan laporan keuangan akuntansi kepada pihak-pihak di luar perusahaan, penyusunan laporan akuntansi kepada manajemen, penyusunan anggaran, menangani masalah perusahaan dan melakukan pemeriksaan intern. (Soemarso, 2004).

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).

Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa mahasiswa beranggapan bekerja sebagai akuntan perusahaan lebih memberikan kepastian masa depan dengan adanya dana pensiun dan sifat pekerjaan yang rutin. Wijayanti (2001) juga mengungkapkan bahwa mahasiswa akuntansi lebih senang berprofesi di

perusahaan nasional daripada perusahaan lokal, karena perusahaan nasional lebih dikenal daripada perusahaan lokal sehingga dapat diperkirakan segi baik maupun buruknya suatu perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa berkerja di perusahaan nasional merupakan faktor penting dalam mempertimbangkan pemilihan profesi.

25.3 Akuntansi Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. 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. Meskipun terdapat banyak akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembagian (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BAPEKA), dan instansi pajak.

Rahayu (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. Tetapi menurut Widiatami (2013) berpendapat karir akuntan pemerintah 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.

2.5.4 Akuntan Pendidik

Jumantik (2007) berpendapat bahwa akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya. Rahayu (2003) mengatakan 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. 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.

2.6 Profesi Non Akuntan

Pekerjaan yang tugas dan tuntutan di luar tugas akuntansi seperti akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, akuntan perusahaan atau dapat dikatakan profesi non akuntansi. Tidak menutup kemungkinan banyak lulusan ekonomi akuntansi bekerja di luar bidangnya sebagai akuntan. Bidang di

luar akuntansi disini yang dimaksud adalah suatu pekerjaan masih berkaitan dengan ekonomi akuntansi dan keuangan selain sebagai akuntan profesional seperti akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Banyak alasan yang mendasari mengapa terjadi demikian, banyaknya lulusan ekonomi akuntansi tiap tahunnya dikarenakan pendidikan ekonomi akuntansi termasuk jurusan terfavorit terbukti jumlah mahasiswa ekonomi akuntansi yang selalu bertambah sehingga pada profesi akuntansi tidak dapat menerima semua lulusan sarjana ekonomi akuntansi.

Menurut Widiatami (2013) 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. Untuk itu agar terdapat menghadapi ketatnya persaingan dalam mencari pekerjaan yang terbatas lulusan terdidik harus memikirkan karir apa yang harus dijalankannya.

Profesi non akuntansi adalah suatu bidang pekerjaan alternatif yang dapat dilakukan oleh mahasiswa yang berhubungan dengan ekonomi akuntansi dan keuangan seperti berwirausaha atau sebagai wartawan keuangan. Bahkan mungkin sama sekali tidak berhubungan langsung dengan akuntansi, seperti staf pemasaran atau *customer service*.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang menentukan pemilihan karir mahasiswa akuntansi telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. 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.

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.

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.

Mudassir (2011) 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.

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 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.

Penelitian Widiatami (2013) mengenai analisis determinan pilihan karir pada mahasiswa akuntansi studi empiris pada mahasiswa akuntansi S1 Universitas Diponegoro. Penelitian ini tingkatan mahasiswa dan gaji atau

penghargaan finansial yang dikontrol oleh variabel *gender* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah maupun non akuntan, sedangkan pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan yang dikontrol oleh variabel *gender* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah maupun non akuntan pada mahasiswa.

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

Tabel 2.1

Ringkasan hasil-hasil penelitian terdahulu

Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil
Mariny (2003)	Variabel independen : - Gaji - Pelatihan profesional - Nilai sosial - Lingkungan kerja Variabel dependen : Karir akuntan	- Karir akuntan paling banyak dimintai oleh mahasiswa PTN dan PTS adalah akuntan perusahaan. - Terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh faktor pada mahasiswa akuntansi terhadap pilihan karir
Eny (2008)	Variabel independen : - Faktor intrinsik - Gaji/penghasilan - Pertimbangan pasar kerja - Personlitas Variabel dependen : - Karir bidang akuntansi - Karir bidang non-akuntansi	- Terdapat perbedaan pandang pada mahasiswa akuntansi dinilai dari pertimbangan faktor intrinsik, gaji/penghasilan dan pasar kerja. - Tidak terdapat perbedaan pandang pada faktor personalitas
Jumamik (2007)	Variabel independen : - Gaji	- Terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh

	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan profesional - Nilai-nilai sosial - Lingkungan kerja - Pertimbangan pasar kerja - Personalitas <p>Variable dependen : pemilihan karir akuntan</p>	faktor pada mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karir akuntan
Mudassir (2011)	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan finansial - Pelatihan profesional - Pengakuan - Profesionalisme - Nilai-nilai sosial - Lingkungan kerja - Pertimbangan pasar kerja <p>Variabel dependen : Karir akuntan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pilihan karir sebagai akuntan perusahaan diminati oleh mahasiswa dan mahasiswi. - Terdapat perbedaan pandang tentang profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. - Tidak terdapat pertimbangan 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.
Wicaksono (2011)	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Pelatihan profesional - Nilai sosial - Lingkungan kerja - Pertimbangan pasar - Personalitas <p>Varibael dependen : Pemilihan karir profesi akuntan</p>	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)	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Pelatihan profesional - Nilai-nilai sosial - Lingkungan kerja - Pertimbangan pasar kerja - Kesetaraan gender 	<ul style="list-style-type: none"> - Berdasarkan faktor gaji, responden memilih menjadi akuntan perusahaan. - Berdasarkan faktor pelatihan dan pengakuan profesional responden memilih menjadi akuntan

	Variabel dependen : Profesi akuntan	publik <ul style="list-style-type: none"> - 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.
Chan (2012)	Variabel independen : <ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan finansial - Pelatihan profesional - Lingkungan kerja - Pertimbangan pasar kerja - Personalitas - Pencapaian akademik Variabel dependen : Akuntan publik	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor pelatihan profesional dan profesionalitas. - Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan pencapaian akademik.
Widiatami (2012)	Variabel dependen : <ul style="list-style-type: none"> - Tingkatan mahasiswa - Gaji/penghasilan - Pelatihan profesional - Nilai-nilai sosial - Pengakuan dan penghargaan - Lingkungan kerja Variabel kontrol : Gender Variabel independen : Pilihan karir mahasiswa akuntansi	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkatan mahasiswa dan gaji atau penghargaan finansial yang dikontrol oleh variabel gender tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir - Pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan yang dikontrol oleh variabel gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir.

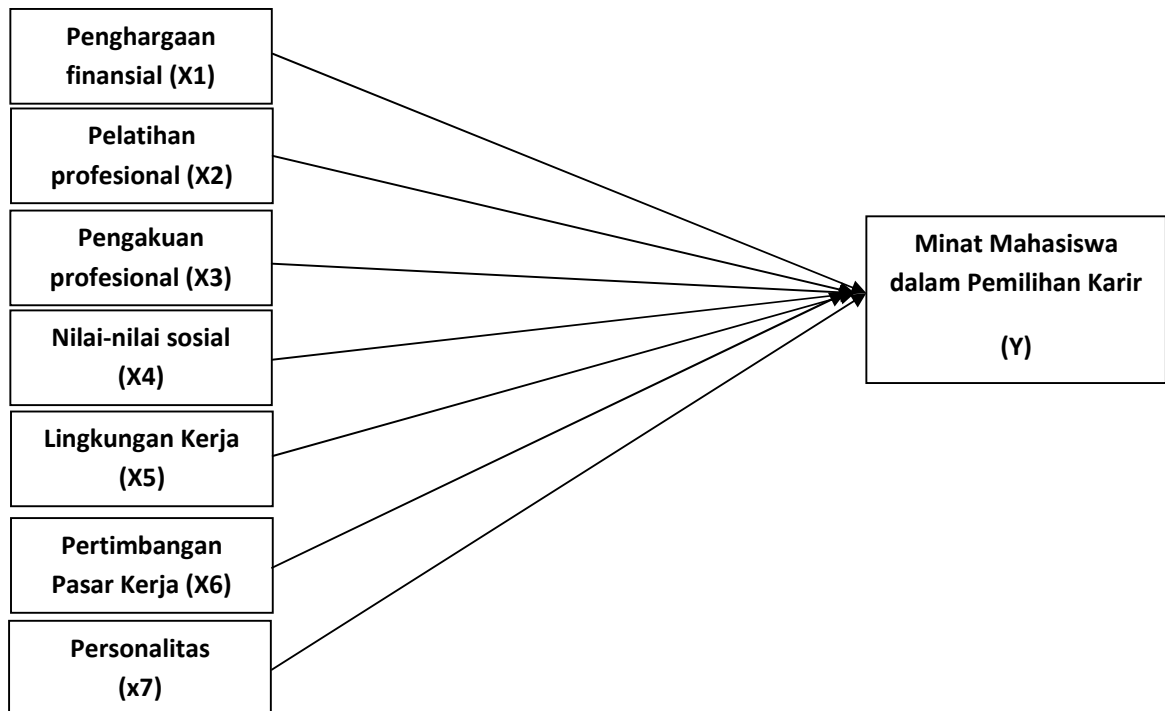
2.8 Kerangka Pemikiran

Hubungan antar variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir akuntan

dan non-akuntan dalam kerangka pemikiran teoritis dapat terlihat pada gambar 2.1

berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir

Penghargaan finansial merupakan reward dalam bentuk nilai mata uang yang biasanya diberikan sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan. Menurut Widiatami (2013) gaji dipertimbangkan data pemilihan karir karena tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhan fisiologisnya. 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.

Aprilyan (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel gaji atau penghargaan finansial berpengaruh signifikan dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Yendriwati (2007) menambahkan mahasiswa memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa dengan karir tersebut mereka akan memperoleh gaji awal yang tinggi. Gaji atau penghargaan finansial menjadi tujuan utama dalam pemilihan karir, dan akuntan dianggap paling mudah mendapatkan gaji tinggi meski gaji awal lebih rendah dibanding bidang karir non-akuntan (felton,1994 dalam mariny, 2003). Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa penghargaan finansial atau gaji mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis pertama diusulkan.

H1 : Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam pemilihan karir.

2.9.2 Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir

Pelatihan profesional merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai karir, tidak hanya itu Pelatihan profesional juga

merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi.

Rahayu (2003) menunjukkan karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan pada akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap bahwa pelatihan kerja kurang diperlukan, sedangkan bagi akuntan pendidik mahasiswa menganggap tidak diperlukannya pelatihan kerja, sehingga pengalaman kerja yang bervariasi lebih sedikit diperoleh dibandingkan karir sebagai akuntan perusahaan dan pemerintah. 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. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa pelatihan profesional mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis kedua diusulkan.

H2 : Pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam pemilihan karir.

2.9.3 Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir

Pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari

seseorang yang dinilai memuaskan. 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. Menurut Ramadani (2013) pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Widiatami (2013) menambahkan 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 profesionalisme juga didukung oleh teori hirarki kebutuhan maslow dalam suatu jenjang kebutuhan yaitu penghargaan yang meliputi: harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan dan perhatian

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

bahwa profesi yang mereka pilih memberikan kesempatan berkembang yang lebih rendah jika dibandingkan dengan profesi akuntan pemerintah. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan menganggap bahwa pengakuan prestasi atas profesi mereka lebih tinggi dibanding dengan profesi yang lain. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa pengakuan profesional mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis ketiga diusulkan.

H3 : Pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam pemilihan karir.

2.9.4 Nilai – Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir

Nilai – nilai sosial merupakan nilai yang berhubungan dengan lingkungan, bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain, yang mana dilakukan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa. Hal ini menjelaskan bahwa pada akhirnya orang lain memberikan penilaian atas lingkungan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut.

Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi adalah prestise pekerjaan dan kerjasama dengan ahli bidang lain, sedangkan yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku

individu. Stolle (1976) dalam Apriliyan (2011) menunjukkan, bahwa nilai-nilai sosial yang ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan perusahaan. Hal ini bermakna bahwa keputusan seseorang dalam memilih karir dipengaruhi oleh pandangan orang lain terhadap pekerjaan tersebut. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa nilai-nilai sosial mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis keempat diusulkan.

H4: Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam pemilihan karir.

2.9.5 Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang meliputi karakteristik dan beban – beban yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Kondisi atau suasana yang terdapat pada suatu pekerjaan dapat memberikan dampak dalam kinerja dari pekerja. Ramadani (2013) mengungkapkan bahwa 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.

Rahayu (2003) menunjukkan bahwa karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya lebih rutin dibanding karir yang lain. Karir sebagai akuntan pemerintah pekerjaannya rutin yang rutinitasnya sedikit lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Karir sebagai akuntan publik dianggap karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Lingkungan kerjanya hampir sama dengan lingkungan kerja akuntan pendidik. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis kelima diusulkan.

H5: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam pemilihan karir.

2.9.6 Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir

Pertimbangan pasar kerja merupakan pandangan seseorang dilihat dari berbagai aspek atas seberapa baik nilai dan peluang yang ada dari suatu pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi, tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi. Keamanan kerja merupakan salah satu yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karir dan karir yang dipilih nantinya dapat bertahan jangka waktu yang cukup lama. Mengingat kasus pemutusan hubungan kerja atau PHK. Karir

nantinya diharapkan bukan karir sementara, melainkan harus dapat terus berlanjut sampai nantinya seseorang akan pensiun. Robbins (2011) menyatakan bahwa salah satu dari komponen pembentukan sikap seseorang yaitu *Cognitive Component* yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.

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

H6: Pertimbangan pasar berpengaruh terhadap minat mahasiswa dan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir.

2.9.7 Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir

Robbins (2008) menjelaskan kepribadian (*personality*) merupakan keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut McShane dan Glinow (2008) personalitas menunjukkan pola perilaku yang relatif stabil dan keadaan internal yang konsisten ini menjelaskan kecenderungan perilaku seseorang. Dalam pemilihan karir sebagai akuntan hasil penelitian Jumamik (2007) menyatakan bahwa variabel personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriliyan (2011). Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa personalitas mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa personalitas mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis ketujuh diusulkan.

H7: Personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam pemilihan karir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Juga sering disebut variabel terikat, variabel respons atau endogen. Berikan porsi yang lebih dalam membahas variabel terikat dari pada variabel bebasnya karena merupakan implikasi dari hasil penelitian. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Minat mahasiswa dalam pemilihan karir tersebut diukur melalui minat pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, akuntan Pendidik, akuntan publik) atau non akuntan, sehingga variabel dependen dalam penelitian ini akan berbentuk variabel dummy. Menurut Ghozali (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 (akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, akuntan Pendidik, akuntan publik)

Nilai 1 (satu) = untuk pemilihan sebagai non akuntan

3.1.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen (X) yaitu variabel yang menjadi penyebab berubahnya variabel bebas atau dependen (Y) (Widiatami, 2013). Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang membantu menjelaskan varians dalam variabel terikat. Variabel yang menyebabkan atau memengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi :

a) Penghargaan Finansial

Gaji atau penghargaan Finansial merupakan sebuah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakinin secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, gaji juga berkaitan dengan seberapa penting mahasiswa dalam pemilihan karir. 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.

b) Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional merupakan pelatihan peningkatan kemampuan yang berhubungan dengan keahlian khusus suatu profesi. Pelatihan profesional berkaitan dengan seberapa penting mahasiswa menganggap adanya pelatihan untuk menjalankan tugas-tugas dalam karir yang mereka pilih.

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.

c) Pengakuan Profesionalitas

Pengakuan Profesional meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pengakuan terhadap prestasi atas pekerjaan. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain

Pengakuan profesional dapat diukur melalui (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

d) Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan sudut pandang masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa. Nilai-nilai sosial dapat diukur dengan (Rahayu, 2003) :

1. Cara untuk naik pangkat.
2. Kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial.
3. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. Kepuasan pribadi.
5. Kesempatan untuk menjalankan hobby di luar pekerjaan.
6. Perhatian terhadap perilaku individu.
7. Gengsi pekerjaan di mata orang lain.

e) Lingkungan Kerja

Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja diukur dengan Sulistyawati (2011):

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.

f) Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianyalapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua pertanyaan mengenai keamanan kerja dan kemudahan mengakses lapangan pekerjaan.

Pertimbangan pasar kerja dapat diukur dengan (Andersen, 2012):

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

g) Personalitas

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa pesonalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas diuji dengan satu pernyataan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang (Rahayu,2003).

Setiap pertanyaan-pertanyaan dari variabel yang diteliti menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala likert* (Ghozali, 2006), 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 Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah mahasiswa dan mahasiswa srata-1 fakultas ekonomi jurusan akuntansi semester 6 hingga akhir dan sedang majalankan proses pendidikan di perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta yang berada di Semarang, yaitu UNDIP, UNNES, UNIKA dan UNISSULA. Alasan dipilihnya lokasi pengambilan sampel tersebut bertujuan untuk membandingkan minat pilhan karir dibidang akuntansi mahasiswa perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Sedangkan alasan dipilihnya populasi mahasiswa tingkat 6 hingga akhir adalah:

1. Mereka dianggap sudah memiliki pengetahuan dan telah mengikuti mata kuliah mengenai bidang–bidang akuntansi, seperti akuntansi biaya, akuntansi keuangan, auditing 1 akuntansi manajemen dan juga mata kuliah praktikum baik praktikum akuntansi biaya, audit dan keuangan sehingga dapat memberikan jawaban yang valid.
2. Mereka telah memiliki rencana atau pemikiran mengenai pemilihan karir yang mereke jalani dan tekuni setelah lulus dari universitas.

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, dalam Ramadani). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan pemerintah, akuntan pendidik, akuntan publik, akuntan perusahaan) atau non akuntan, sehingga dalam pengambilan sampel terdiri beberapa kriteria tertentu, yaitu mahasiswa akuntansi tingkat semester 6 hingga akhir dengan asumsi mahasiswa tersebut telah memperoleh semua mata kuliah akuntansi dan memiliki perencanaan mengenai karirnya kedepan.

3.3 Metode pengumpulan data

Metode ini dilakukan dengan mendatangi responden, memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yaitu mahasiswa akuntansi UNDIP, UNNES, UNIKA dan UNISSULA lalu menanyakan kesediaannya untuk mengisi kuesioner.

Daftar pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan terstruktur dan responden tinggal memberi tanda silang (x) pada jawaban yang dipilih, kemudian responden langsung mengembalikan daftar pertanyaan setelah diisi.

Kuesioner dibagi menjadi 3 bagian. Bagian pertama berisi data demografi responden, yaitu asal universitas, nama responden, jenis kelamin, semester dan angkatan. Bagian kedua berisi karir yang diminat oleh responden, yaitu akuntan yang terdiri dari akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah,

akuntan pendidik, dan non akuntan. Bagian pertama dan kedua bertujuan untuk mempermudah penelitian untuk mengetahui karir apa yang di minati responden dan membantu dalam penilaian kesesuaian jawaban pada bagian ketiga. Sedangkan bagian ketiga berisi faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi pemilihan karir pada responden. Terdiri dari 7 kelompok. Pertama gaji atau penghargaan, kedua pelatihan profesional, ketiga pengakuan profesional, keempat nilai-nilai sosial, kelima lingkungan kerja, keenam pertimbangan pasar, ketujuh personalitas.

Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada bagian ketiga dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban 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 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini menggunakan data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian melalui kuesioner. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden.

3.5 Uji Kualistas Data

3.5.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. dalam penelitian ini pengukuran validitas dilakukan dengan melkakukan korelasi *bivariate* antara masing masing skor indikator dengan total konstruk atau variabel. Korelasi *bivariate* disebut juga dengan *Pearson Correlation*. Apabila nilai (2-tailed) < 0.10 pada level signiftikan 0.10, maka korelasi antara masing- masing indikator terhadap total skor menunjukkan hasil yang signiftikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa maisng-masing pertanyaan adalah valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mngukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali,2006).

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 Ghozali, 2006).

3.6 Analisis Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif merupakan gambaran tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varians, dan lain-lain. Pada penelitian ini statistika deskriptif digunakan untuk mengetahui deskriptif karakteristik dari variabel-variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan multivariat dengan menggunakan analisis regresi logistik. Penggunaan analisis regresi logistik ini karena variabel dependen merupakan data yang berbentuk dummy dimana variabel dinyatakan dalam nilai.

Nilai 0 = untuk menunjukkan pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, akuntan Pendidik, akuntan publik)

Nilai 1 = untuk menunjukkan pemilihan karir sebagai non akuntan.

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.