

**ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA  
AKUNTANSI DALAM MEMILIH KARIR  
(Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi S1 di  
Perguruan Tinggi di Semarang)**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh:

**NIKHO AVERUS  
NIM. 12030110120146**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2015**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama penyusun : Nikho Avenus  
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110120146  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA  
AKUNTANSI DALAM MEMILIH KARIR  
(Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi S1 di  
Perguruan Tinggi di Semarang)**

Dosen Pembimbing : Herry Laksito, SE, M.Adv.Acc, Akt .

Semarang, 18 Februari 2015

Dosen Pembimbing,

(Herry Laksito,SE, M.Adv.Acc, Akt)  
**NIP. 19690506 199903 1002**

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Nikho Averus

Nomor Induk Mahasiswa : 12030110120146

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA  
AKUNTANSI DALAM MEMILIH KARIR  
(Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi S1 di  
Perguruan Tinggi di Semarang)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 11 Maret 2015**

Tim Penguji

1. Herry Laksito, S.E, M.Adv.Acc., Akt. (.....)
2. Dr. Etna Nur Afri Yuyeta, S.E., M.SI., Akt.(.....)
3. Wahyu Meiranto, S.E., M.SI., Akt. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Nikho Averus menyatakan bahwa skripsi dengan judul, **ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI DALAM MEMILIH KARIR (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi S1 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, 18 Februari 2015  
Yang membuat pernyataan,

Nikho Averus  
**NIM : 12030110120146**

## **ABSTRACT**

*This research aim to identify the perception of accounting students about the factors which differentiate of career selection as a accountant, public accountants, government accountants, private accountants, teachers accountants and . non-accountants The factors used a variable salary, professional training, professional recognition, social values, work environment, consideration of labor market need, personality and pride.*

*The data was collect from surveyed respondents methods at several campuses in Semarang City ( UNDIP, UNIKA, UNNES, UDINUS, and STIE Bank BPD Jateng). Theamount of accounting students were 150 respondents. This research use SPSS version 20 and data analysis by ANOVA and Kruskal Wallis.*

*The result shows that the difference of student's perception about factors which influencing career choice are financial reward, professional training, professional confession, social values, work environment, personality. Meanwhile there is no differences perception of consideration of labor market need and pride factor among students.*

*Key word: perception, career choice, salary, professional training, professional confession, social values, work environment, consideration of labor market need, personality and pride.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan, baik sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan swasta maupun akuntan pendidik maupun non akuntan. Persepsi mahasiswa dalam penelitian ini diukur dengan variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan kebanggaan.

Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada beberapa kampus di Kota Semarang ( UNDIP, UNIKA, UNNES, UDINUS, serta STIE Bank BPD Jateng). Jumlah mahasiswa akuntansi yang menjadi objek penelitian sebanyak 150 orang. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 20 dengan analisis data ANOVA dan Kruskal Wallis.

Hasil analisis menunjukkan ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, personalitas. Sedangkan ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja dan kebanggaan tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.

Kata kunci: pemilihan karir, gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“ Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui” (QS. Al Baqarah 2:216)*

*“Dunia ini ibarat bayangan: kejar dia dan engkau tak akan pernah bisa menangkapnya; balikkan badanmu darinya dan dia tak punya pilihan lain kecuali mengikutimu.”  
(Ibnu al-Qayyim)*

*“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan, saat mereka menyerah”  
(Thomas Alfa Edison)*

### PERSEMBAHAN

*Skripsi ini kupersembahkan untuk :*

*Bapak, Ibu, Kakak, Adik dan Keluargaku tercinta  
Calon pendamping hidup serta Teman-Teman hidup.  
Atas segala bentuk kasih sayang dan doa kepadaku yang tidak terhingga*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI DALAM MEMILIH KARIR (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi S1 di Perguruan Tinggi di Semarang)”** Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, saran dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan sepuh hati penulis mengucapkan terima

kasih kepada:

1. Dr. Suharnomo, M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Prof. Dr. H. Muhammad Syafrudin, S.E, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi yang telah memberikan arahan selama masa studi.
3. Herry Laksito, SE, M.Adv.Acc, Akt selaku dosen pembimbing atas bimbingan dan nasihat yang telah diberikan.
4. Fuad S.E.T, M.Si., Akt., Ph.D. selaku dosen wali atas arahan dan nasihat selama proses studi.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu bermanfaat yang telah diajarkan.
6. Seluruh staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua bantuan yang telah diberikan.
7. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Abdul Kholiq Atmaharis dan Ibu Suparni. Kedua kakak, Lia Setyani dan Muhammad Avi Sena yang selalu memberi

semangat, adiku Nia Kurniasih yang kusayangi dan seluruh keluarga besarku atas doa, dukungan, kasih sayang, perhatian, motivasi dan seluruh bantuan yang diberikan kepada penulis.

8. Sahabat-sahabat akuntansi terbaik Seno, Rino, Iskandar, Arya, Dinar, Bagus, Wahyu, Lais, Vito, Haris, Tias, Watek, dan Capridea yang telah memberi warna disetiap hari.
9. Teman-teman seperjuangan Habibi, Bowo, Febriyanto, Vira, Tya, Vero, Erlang, Rheza, Marhendra, Rifai, Nurul yang selalu saling memberi semangat untuk menyelesaikan kuliah dan penyusunan skripsi.
10. Teman-teman Semarang Trias, Mhaman, Reza, Kemal, Billy, Mega, Candra, Darma, Rizam, Oyix, dan Gita yang telah menemani dan memberi kenangan selama tinggal di Semarang.
11. Teman-teman Akuntansi Angkatan 2010, khususnya regular 1, terima kasih banyak atas segala bantuan dan dukungannya.
12. Terima kasih atas segala bantuan dan informasi berharga juga kepada para senior Akuntansi Angkatan dan 2008 dan 2009 serta teman-teman Akuntansi Angkatan 2011, 2012, 2013 dan 2014.
13. Teman-teman KKN Agustus 2014, Kecamatan Kalinyamatan, Desa Margoyoso Kabupaten Jepara Rio, Anngie, Krisna, Risut, Risa, Aus, Irzam, Ani dan desa yang lainnya.
14. Semua Pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis sadar bahwa kesempurnaan hanya milik Tuhan Yang Maha Esa, apabila terdapat kesalahan, kekurangan, dan hal yang kurang berkenan penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Semarang, 18 Februari 2015

Nikho Averus

NIM : 12030110120146

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRACT .....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Teori Pengharapan .....	10

2.1.2 Pengertian Persepsi .....	12
2.1.3 Konsep Karir.....	14
2.1.4 Jenis-jenis Karir .....	15
2.1.4.1 Akuntan Publik .....	15
2.1.4.2 Akuntan Perusahaan.....	17
2.1.4.3 Akuntan Pendidik.....	17
2.1.4.4 Akuntan Pemerintah.....	18
2.1.4.5 Karir di Bidang Non Akuntansi .....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran .....	28
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	29
2.4.1 Gaji atau Penghargaan Finansial .....	29
2.4.2 Pelatihan Profesional .....	30
2.4.3 Pengakuan Profesional.....	32
2.4.4 Nilai-nilai Sosial .....	33
2.4.5 Lingkungan Kerja .....	34
2.4.6 Pertimbangan Pasar Kerja.....	35
2.4.7 Personalitas .....	36
2.4.8 Kebanggaan .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	38
3.1.1 Variabel Terikat (Dependent Variabel) .....	38
3.1.2 Variabel Bebas (Independent Variabel).....	39
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel.....	42

3.3 Jenis dan Sumber Data .....	43
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	43
3.5 Metode Analisis Data .....	44
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	44
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	45
3.5.2.1 Uji Validitas .....	45
3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	45
3.5.3 Uji Normalitas Data .....	46
3.5.4 Pengujian Hipotesis.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran responden .....	48
4.2 Hasil Analisis .....	50
4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas .....	50
4.2.2 Statistik Deskriptif .....	54
4.2.2.1 Gaji .....	54
4.2.2.2 Pelatihan Profesioanal .....	55
4.2.2.3 Pengakuan Profesioanal .....	56
4.2.2.4 Nilai-nilai Sosial.....	56
4.2.2.5 Lingkungan Kerja.....	57
4.2.2.6 Pertimbangan Pasar Kerja.....	57
4.2.2.7 Personalitas .....	58
4.2.2.8 Kebanggaan.....	58
4.2.2.9 Pilihan Karir .....	59
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	60

4.2.3.1 Pengujian Normalitas Data .....	60
4.2.3.2 Uji Perbedaan .....	61
4.2.3.2.1 Perbedaan Persepsi Gaji dalam pilihan karir .....	61
4.2.3.2.2 Perbedaan Pelatihan Profesional dalam pilihan karir ....	62
4.2.3.2.3 Perbedaan Pengakuan Profesional dalam pilihan karir ..	64
4.2.3.2.4 Perbedaan Nilai-nilai Sosial dalam pilihan karir .....	65
4.2.3.2.5 Perbedaan Lingkungan Kerja dalam pilihan karir .....	66
4.2.3.2.6 Perbedaan Pertimbangan Pasar Kerja dalam pilihan karir .....	68
4.2.3.2.7 Perbedaan Personalitas dalam pilihan karir .....	69
4.2.3.2.8 Perbedaan Kebanggaan dalam pilihan karir .....	70
4.3 Pembahasan .....	71
BAB V PENUTUP .....	81
5.1 Kesimpulan .....	81
5.2 Keterbatasan .....	82
5.3 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	86

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 4.1 Gambaran Jenis Kelamin Responden .....	49
Tabel 4.2 Gambaran Semester Responden.....	50
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas .....	51
Tabel 4.4 Hasil pengujian Relabilitas .....	53
Tabel 4.5 Diskripsi Variabel .....	54
Tabel 4.6 Pilihan Karir .....	59
Tabel 4.7 Uji Normalitas Data .....	60
Tabel 4.8 Uji Perbedaan Persepsi gaji.....	62
Tabel 4.9 Uji Perbedaan Persepsi Pelatihan Profesional .....	63
Tabel 4.10 Uji Perbedaan Persepsi Pengakuan Profesional.....	64
Tabel 4.11 Uji Perbedaan Persepsi Nilai-nilai sosial .....	65
Tabel 4.12 Uji Perbedaan Persepsi Lingkungan Kerja .....	67
Tabel 4.13 Uji Perbedaan Perspsi Pertimbangan Pasar Kerja.....	68
Tabel 4.14 Uji Perbedaan Persepsi Personalitas .....	69
Tabel 4.15 Uji Perbedaan Persepsi Kebanggan .....	70

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi dalam Robbins (1996).....	13
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	8

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Kuesioner.....	86
LAMPIRAN B Surat – Surat .....	91
LAMPIRAN C Tabulasi Data Kuesioner .....	97
LAMPIRAN D Hasil SPSS.....	111

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan zaman dan kompleksnya permasalahan yang ada, persaingan menjadi sangat ketat dan hanya mereka yang siap dan mampu yang bisa bertahan menghadapi kerasnya persaingan. Perkembangan dunia usaha juga semakin pesat dan dinamis memberikan peluang kerja.

Perkembangan dunia usaha memberikan lapangan kerja yang beragam bagi angkatan kerja. Salah satu angkatan kerja yang ada di Indonesia adalah sarjana ekonomi, khususnya dari jurusan akuntansi. Perkembangan dalam dunia usaha harus selalu direspon oleh sistem pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan sudah siap pakai dalam dunia kerja (Wijayanti, 2001 dalam Widyasari, 2010).

Lulusan akuntansi dalam memilih karir tidak hanya terfokus pada bidang akuntansi saja, tetapi terdapat banyak pilihan profesi yang dapat diambil tergantung faktor-faktor yang melatar belakangi individu masing-masing. Lulusan akuntansi S1 sekarang ini menghadapi tantangan yang luar biasa. Kualitas lulusannya masih diperdebatkan oleh masyarakat. Dunia bisnis saat ini lebih memprioritaskan kemampuan dan pengetahuan yang lebih dibandingkan pada saat kuliahnya.

Pada kurikulum materi perkuliahan selama ini yang kita ketahui hanya sebatas pembahasan teori, masih sedikit yang mengenai sisi praktiknya. Hal ini

menjadi suatu tantangan tersendiri bagi lembaga pendidik akuntansi maupun lembaga pendidik pada umumnya dalam mengatur kurikulum agar mahasiswa yang telah menyelesaikan kuliahnya siap untuk terjun pada dunia kerja (Kania, 2013).

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

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

Mahasiswa akuntansi dapat mempertimbangkan karir apa yang akan mereka pilih. Mengingat mereka merupakan calon sarjana akuntansi. Pada umumnya mahasiswa akuntansi ingin menjadi seseorang yang profesional terhadap bidangnya.

Greenberg dan Baron (2000: 215) menyatakan bahwa karir tersebut meliputi urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu. Pilihan karir mahasiswa dipengaruhi oleh *stereotype* yang mereka bentuk tentang berbagai macam karir (Friedland, 1996 dalam Wicaksono, 2011). Jadi, persepsi dan *stereotype* karir merupakan hal penting untuk menentukan pilihan karir karena persepsi mahasiswa umumnya dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi mengenai lingkungan kerja, informasi dari lulusan terdahulu, keluarga, dosen, dan *text book* yang dibaca ataupun digunakan (Felton *et al.*, 1994 dalam Wicaksono, 2011).

Minat dan rencana karier mahasiswa yang jelas akan sangat berguna dalam penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukannya. Perencanaan karier merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sukses (Berry, 1997; Messmer, 1997; dan Paolillo *et al.*, 1982) dalam Wicaksono (2011). Oleh karena itu, diperlukan suatu stimulasi untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karier yang diinginkan sejak masih di bangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal. Peran akuntan pendidik sebagai stimulator untuk hal ini dirasa sangat penting (Rasmini, 2007 dalam Wicaksono, 2011).

Sejalan dengan kemajuan dunia kerja dan teknologi, ilmu akuntansi berkembang dengan sangat pesat. Peranan profesi akuntan menjadi sangat penting dalam perkembangan ini. Profesi sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan maupun akuntan pendidik masih menyediakan peluang kerja

yang besar bagi lulusan jurusan akuntansi di Indonesia, tidak meragukan jika profesi ini diatur oleh pemerintah dari berbagai regulasi, terutama untuk akuntan publik.

Pemerintah pada bulan Mei 2011, mengeluarkan UU No. 5 Tahun 2011 tentang profesi akuntan publik. Pemerintah secara jelas memperbaharui dan merivisi beberapa peraturan kembali tentang profesi akuntan publik. Undang-Undang ini berisikan ruang lingkup jasa akuntan publik, perizinan akuntan publik dan KAP, hak, kewajiban, dan larangan bagi Akuntan Publik dan KAP, kerja sama antar-Kantor Akuntan Publik (OAI) dan kerja sama antara KAP dan Kantor Akuntan Publik Asing (KAPA) atau Organisasi Audit Asing (OAA), Asosiasi Profesi Akuntan Publik, Komite Profesi Akuntan Publik, pembinaan dan pengawasan oleh Menteri, sanksi administratif dan ketentuan pidana.

Peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah mengenai syarat menjadi seorang akuntan yang harus mengikuti pendidikan profesi akuntan setelah lulus sarjana ekonomi akuntansi, membuat jumlah profesi akuntan meningkat dari tahun ke tahun. Pada awalnya, mahasiswa jurusan akuntansi adalah mahasiswa yang memiliki kesempatan besar untuk langsung melanjutkan program pendidikan akuntansi. Namun, berdasarkan UU No. 5 Tahun 2011, seluruh lulusan sarjana dari berbagai macam jurusan dapat menjadi seorang akuntan, yakni akuntan publik manakala sudah mengikuti ujian sertifikasi secara khusus yang dilaksanakan oleh pemerintah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa dan jenis karir yang akan mereka jalani merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena

dengan diketahuinya pilihan karir yang diminati mahasiswa, maka dapat diketahui mengapa seseorang memilih karir tersebut (Rahayu, 2003). Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna dalam program penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukannya (Rasmini, 2007). Apabila dapat diketahui karir mahasiswa akuntansi, maka pendidikan akuntansi dapat merencanakan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Sehingga apabila mahasiswa telah menyelesaikan pendidikannya atau lulus, maka mahasiswa diharapkan lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaan. Apabila profesi akuntan pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat, maka kesiapan yang menyangkut profesionalisme mutlak diperlukan untuk mendukung profesionalisme tersebut (Rahayu 2003).

Penelitian yang dilakukan Rahayu (2003), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional dan pertimbangan pasar kerja dan menunjukkan tidak terdapat perbedaan pandangan yang ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial dan personalitas. Rahayu (2003) melakukan penelitian pada 130 mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Yogyakarta, Jakarta dan Surakarta. Penelitian Rahayu (2003) menggunakan alat analisis *Kruskall-Wallis*.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penelitian ini tertarik untuk mereplikasi penelitian yang dilakukan Rahayu (2003) dengan memasukan gagasan tertentu yang membuat penelitian ini berbeda dengan penelitian Rahayu (2003). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Lokasi, lokasi yang akan diteliti adalah kota Semarang yaitu Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Semarang. Penelitian ini menambahkan faktor kebanggaan yang dimasukkan dalam faktor atau unsur yang mungkin mempengaruhi persepsi mahasiswa.
2. Penelitian ini menambahkan lagi satu variabel dependen yaitu karir dibidang non akuntansi (diluar karir akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik atau akuntan pemerintah).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perencanaan karir merupakan hal yang sangat penting dan tidak bisa terlepas dalam menunjang kesuksesan dalam karir. Akan tetapi kekhawatiran ketidakpastian di masa mendatang senantiasa menghinggapi sebagian orang sehingga tidak dapat melakukan perencanaan karir. Hal ini banyak ditemui pada mahasiswa tingkat akhir yang akan mendekati kelulusan, mahasiswa tingkat akhir sangat membutuhkan masukan dalam perencanaan karir agar masa studi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga waktu mereka tidak terbuang sia-sia.

Oleh sebab itu penelitian diperlukan untuk mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir sebagai akuntan publik dengan akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan karir lain. Faktor-faktornya disini yang pertama adalah gaji atau hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, pelatihan profesional atau hal-hal yang berhubungan dengan

peningkatan keahlian, pengakuan profesional yang meliputi hal-hal yang berhubungan dengan prestasi, nilai sosial yang menunjukkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, lingkungan kerja yang merupakan suasana kerja, pertimbangan pasar kerja yang meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja, personalitas artinya karakteristik psikologi dari dalam individu seseorang, dan yang terakhir kebanggaan merupakan suatu hal yang spesifik dalam diri seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, perlu penelitian empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik dengan akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan karir dibidang non akuntansi. Maka pada penelitian ini dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah terdapat perbedaan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan karir?

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

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Dengan memperhatikan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris ada atau tidaknya perbedaan pandangan mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir sebagai akuntan publik dengan akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan karir lain dilihat dari gaji, pelatihan profesional, pengakuan

profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan kebanggaan.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak lembaga atau perusahaan yang memerlukan tenaga akuntan dapat mengerti apa yang diinginkan oleh calon akuntan dalam memilih profesinya dan bagi lembaga yang sudah mempekerjakan akuntan untuk lebih memotivasi akuntan yang sudah bekerja di lembaganya.
2. Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi peneliti lain dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapan teori-teori yang ada.
3. Penelitian ini dapat memberikan nilai tambah dalam meningkatkan kualitas pengajaran sehingga menambah mutu lulusan sebagai pekerja intelektual yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar dan membantu memuat kurikulum dalam sistem pendidikan akuntansi yang relevan dalam dunia kerja saat ini.
4. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perkembangan dunia akuntansi keprilakuan.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh peneliti lain.

## **1.4 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 : TINJAUAN 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 dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam bagian simpulan. Dalam bab ini ditutup dengan keterbatasan dan saran yang dapat dipertimbangkan terhadap hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Penelitian ini tidak dapat berdiri sendiri tanpa dasar-dasar ilmu yang menjadi fondasi dan landasan dasar teori. Beberapa teori dan ilmu yang menjadi pertimbangan dasar dijelaskan sebagai berikut :

##### **2.1.1 Teori Pengharapan**

Konsep dari pemilihan profesi ini berhubungan dengan teori motivasi, yakni teori pengharapan (*expectancy theory*). Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut kamus bahasa Inggris (Achols dan Shadily, 1984), motivasi berasal dari *motivation* yang berarti dorongan atau rangsangan, yang kata kerjanya adalah *to motivate*. Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu (Gibson *et al*, 1997 dalam Setiyani 2005). Sedangkan menurut Robbins (2006) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi, definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu itu (Robbins, 2006)

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

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

Secara singkat, kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Misalnya apakah karir tersebut dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Dengan kata lain

mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor-faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan kebanggaan.

### **2.1.2 Pengertian Persepsi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995: 215) persepsi diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indera (melihat, mendengar, mencium, menyentuh, dan merasakan).

Menurut Rakhmat (1993) dalam Andersen (2012) menyatakan bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan yang ditentukan oleh faktor personal dan faktor situasional.

Menurut Kartini dan Kartono ( 1996 ) persepsi merupakan pengamatan secara global, belum disertai kesadaran, sedang subjek dan objeknya belum terbedakan satu dari lainnya.

Menurut Walgito dalam Andersen (2012) faktor faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

#### **a. Faktor Internal**

Aspek yang terkait dalam faktor internal yaitu fisiologis dan psikologis. Fisiologis merupakan proses penginderaan, yang terdiri dari reseptor yang

merupakan alat untuk menerima stimulus, syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf (otak) dan syaraf motoris sebagai alat untuk mengadakan respon. Sedangkan psikologis berupa perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, pengalaman dan motivasi.

#### b. Faktor Eksternal

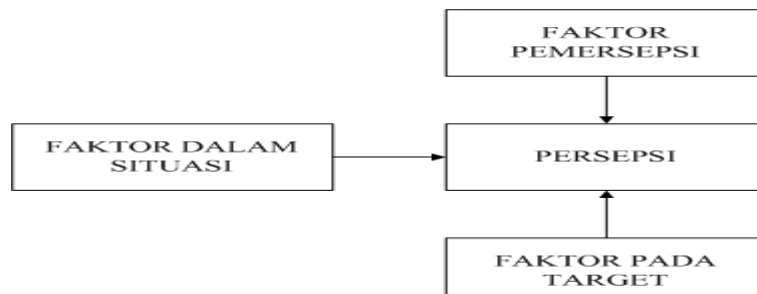
Adanya stimulus dan keadaan yang melatarbelakangi terjadinya persepsi. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga datang dari dalam individu yang bersangkutan (Walgito 2004 dalam Andersen, 2012).

#### c. Perhatian

Langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi adalah perhatian. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek. Menurut Robbins (1996) persepsi adalah suatu proses dengan mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.

**Gambar 2.1**

#### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi dalam Robbins (1996)**



Menurut Walgito dalam Andersen (2012) persepsi adalah "proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu". Dengan persepsi, individu dapat menyadari tentang keadaan lingkungan yang ada disekitarnya dan juga tentang keadaan diri individu yang bersangkutan

Sementara menurut Matlin dalam Andersen (2012) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses yang melibatkan pengetahuan-pengetahuan sebelumnya dalam memperoleh dan menginterpretasikan stimulus yang ditunjukkan oleh indera. Persepsi juga merupakan kombinasi faktor dunia luar (stimulus visual) dan diri sendiri (pengetahuan sebelumnya). Persepsi memiliki dua aspek, yaitu: pengakuan pola (*pattern recognition*) dan perhatian (*attention*). Pengakuan pola meliputi identifikasi serangkaian stimulus yang kompleks, yang dipengaruhi oleh konteks yang dihadapi dan pengalaman masa lalu. Sementara, perhatian merupakan konsentrasi dari aktivitas mental yang melibatkan pemerosesan lebih lanjut atas suatu stimulus dan dalam waktu bersamaan tidak memindahkan stimuli yang lain (Andersen 2012).

### **2.1.3 Konsep Karir**

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

jabatan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang.

(Simamora, 2001 dalam Kania, 2013) karir merupakan urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sedangkan menurut Gibson dkk (1995), karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rantang waktu hidup seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Pada penelitian Stole (1976) dalam Kania (2013) mahasiswa beranggapan bahwa bekerja sebagai akuntan lebih profesional dan lebih memberi kepuasan pribadi, karena profesi akuntan berhadapan dengan berbagai jenis perusahaan sehingga akuntan lebih sering berinteraksi dengan ahli-ahli yang lain.

## **2.1.4 Jenis-jenis Karir**

### **2.1.4.1 Akuntan Publik**

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik (Andersen 2012).

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: No. 43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997, izin menjalankan praktik sebagai

akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan sebagai berikut ( Mulyadi, 2002 ):

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

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

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

Secara umum kualifikasi yang dibutuhkan adalah *intellectual* yaitu memiliki akademis yang baik dilihat dari indeks prestasi, *interpersonal skill* yang baik, yaitu kemampuan berorganisasi dan berinteraksi dengan orang lain, serta

memiliki *communication skill*, menggunakan bahasa asing dalam hal ini bahasa Inggris sebagai alat utama dalam berorganisasi di dunia internasional (Mariny, 2003 dalam Kania 2013).

#### **2.1.4.2 Akuntan Perusahaan**

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Tugas-tugas yang dikerjakan dapat berupa penyusunan sistem 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 dalam Widyasari 2010).

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

#### **2.1.4.3 Akuntan Pendidik**

Akuntan pendidik atau dosen mempunyai tugas mendidik pendidikan akuntansi yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi, dan melakukan penelitian dibidang akuntansi. Tujuan akuntan pendidik yaitu meningkatkan profesi akuntan. Dalam melaksanakan tugasnya, akuntan pendidik

berpedoman pada Tri Darma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Untuk itu, akuntan pendidik mencoba menyeimbangkan kedalaman materi pendidikan akuntansi agar akuntan publik maupun akuntan manajemen yang berkualitas mampu disiapkan oleh akuntan pendidik ( Mariny, 2003 dalam Kania 2013).

#### **2.1.4.4 Akuntan Pemerintah**

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada badan badan pemerintah. Badan-badan pemerintah disini adalah seperti departemen-departemen, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan Dirjen pajak (Soemarso, 2004 dalam Widyasari, 2010).

Pada lembaga-lembaga tersebut akuntan dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan keahlian yang diperoleh dari lembaga pendidikan. Lembaga-lembaga pemerintah tersebut biasanya sudah diatur dengan undang-undang, sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku. Sarjana akuntansi yang berprofesi sebagai akuntan pemerintah mempunyai status pegawai negeri (Setiyani, 2005 dalam Widyasari 2010).

#### **2.1.4.5 Karir di Bidang Non Akuntansi**

Karir di bidang non akuntansi adalah suatu pekerjaan diluar dari profesi akuntansi. Karir dibidang non akuntansi tidak membutuhkan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja

pada perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja di bidang pemerintah, dan akuntan sebagai Pendidik.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam memilih karir telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

Astami (2001) meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik bagi mahasiswa jurusan akuntansi. Penelitian tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir juga pernah dilakukan oleh Rahayu (2003). Dalam penelitian ini menggunakan mahasiswa yang berada di tahun ketiga Universitas Negeri dan Universitas Swasta yang ada di Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta. Variabel yang digunakan yaitu, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan kerja dan personalitas. Dari tujuh faktor hanya faktor nilai-nilai sosial dan personalitas yang tidak terlalu mempengaruhi mahasiswa sedangkan kelima faktor yang lain sangat berpengaruh dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

Pada penelitian Setiyani (2005) menunjukkan bahwa dalam pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik dapat dibedakan melalui faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, untuk nilai intrinsik pekerjaan. Dan pada faktor pertimbangan pasar kerja dan nilai-nilai sosial tidak ada perbedaan persepsi.

Pada penelitian yang dilakukan Oktavia (2005) di Universitas Widyatama hasil analisis menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik adalah faktor instrinsik, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja, latar belakang pendidikan di SMU, persepsi keuntungan menjadi Akuntan Publik. Serta diketahui adanya beberapa faktor pertimbangan lain yaitu penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, kebutuhan individu, peluang menjadi pimpinan dan pekerjaan yang menarik tetapi tidak memiliki waktu santai.

Siregar (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh Indeks Prestasi Kumulatif dan persepsi mahasiswa akuntansi kota medan mengenai beberapa faktor tertentu terhadap pemilihan karir. Hasil penelitian menunjukkan persepsi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik, akuntan manajemen, maupun karir lain, sedangkan IPK memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik, akuntan manajemen, akuntan pendidik, maupun akuntan pemerintah.

Rasmini (2007) melakukan penelitian tentang faktor-faktor berpengaruh pada keputusan pemilihan profesi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah mahasiswa akuntansi PTN dan PTS di Bali. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang membedakan pemilihan profesi yaitu pekerjaan yang aman dari PHK.

Widyasari (2010) menganalisis faktor-faktor yang memiliki pengaruh dalam pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik bagi mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Diponegoro dan UNIKA Soegijapranata. Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan ada perbedaan pandangan mahasiswa

akuntansi yang dilihat dari keinginan karir akuntan yang ditinjau dari gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja, serta dari personalitas disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi.

Andersen (2012) 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 yang dilakukan pada mahasiswa akuntansi UNDIP, UNIKA UNNES, UNISULLA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTAL WIN dan mahasiswa PPA UNDIP.

Pada penelitian Kania (2013) tentang Determinan Pilihan Karir Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro menghasilkan kesimpulan bahwa 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 dan 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 akuntansi.

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

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	Astami (2001)	Variabel Independen : - Gaji -Ketersediaan lapangan kerja - Persepsi mahasiswa tentang pengorbanan - Nilai intrinsic pekerjaan - Sifat atau jenis pekerjaan  Variabel dependen : Pemilihan karir Mahasiswa	Uji F, uji t, independent sample t-tes, analisis diskriminan	-Terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan faktor sifat atau jenis pekerjaan, persepsi mahasiswa mengenai profesi Akuntan Publik antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik -Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik berkaitan dengan faktor gaji, tersedianya lapangan kerja, dan pengorbanan untuk menjadi seorang Akuntan Publik.
2	Sri Rahayu Eko Arief Doddy Setiawan (2003)	Variabel independent : -Penghargaan financial - Pelatihan profesional -Pengakuan profesional -Nilai-nilai sosial -Lingkungan kerja -Pertimbangan pasar kerja	Uji statistic Kruskal-Wallis	-Terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik ditinjau dari dari penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan professional, dan lingkungan kerja. - Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan

		<p>-Personalitas</p> <p>Variabel dependen: Pemilihan kariri mahasiswa sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik</p>		<p>Publik ditinjau dari nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas</p>
3	Setiyani ( 2005)	<p>Variabel Independen: - Gaji - Pelatihan profesional - Pengakuan profesional - Nilai sosial - Lingkungan kerja - Nilai intrinsik pekerjaan - Pertimbangan pasar kerja</p> <p>Variabel Dependen: - Karir akuntan publik - Karir non akuntan publik</p>	<p>Analisis deskriminan dan uji t-tes</p>	<p>- Terdapat perbedaan pandang pada faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai intrinsik dan pertimbangan pasr kerja. - Nilai sosial tidak dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik.</p>
4	Oktavia (2005)	<p>Variabel independent :</p> <p>- Faktor instrinsik -Penghasilan jangka panjang dan jangka pendek -Pertimbangan pasar kerja -Latar belakang pendidikan di SMU</p>	<p>Analisis Kualitatif, Analisis Distribusi Frekuensi, Diagram batang dan Diagram Skater</p>	<p>Hasil Analisis menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik adalah: -Faktor instrinsik -Penghasilan jangka panjang dan jangka pendek -Pertimbangan pasar kerja -Latar belakang pendidikan di SMU -Persepsi keuntungan menjadi Akuntan Publik Beberapa faktor</p>

		<p>-Persepsi keuntungan menjadi Akuntan Publik Publik</p> <p>Variabel dependen :</p> <p>Pemilihan karir mahasiswa sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik</p>		<p>pertimbangan lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Penghasilan jangka panjang dan jangka pendek</li> <li>-Kebutuhan individu</li> <li>-Peluang menjadi pimpinan</li> <li>-Pekerjaan yang menarik tetapi tidak memiliki waktu santai</li> </ul>
5	Siregar (2006)	<p>Variabel Independent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-IPK</li> <li>- persepsi mahasiswa (penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pasar kerja, personalitas, kebanggaan)</li> </ul> <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Akuntan publik</li> <li>- akuntan manajemen</li> <li>- akuntan pendidik</li> <li>- akuntan pemerintahan</li> <li>- lain-lain</li> </ul>	Logistic regretion	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Persepsi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik, akuntan manajemen, maupun karir lain.</li> <li>-IPK memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik, akuntan manajemen, akuntan pendidik, maupun akuntan pemerintah</li> </ul>

6	Rasmini (2007)	<p>Variabel independent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jenis Pekerjaan</li> <li>- Gaji</li> <li>-Jumlah tawaran lowongan kerja.</li> <li>-Lingkungan kerja</li> <li>-Persepsi mahasiswa terhadap pengorbanan dan benefit akuntan publik</li> </ul> <p>Variabel dependen :</p> <p>Pemilihan karir mahasiswa sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik</p>	Analisi diskriminan	<p>Terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Faktor-faktor yang paling dominan adalah bahwa karir di akuntan publik memberikan keamanan kerja yang lebih terjamin (tidak mudah kena phk)</li> <li>-Terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pemilihan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik antara mahasiswa dan mahasiswi tetapi faktor yang paling dominan mempengaruhi adalah persepsi bahwa karir di akuntan publik memberikan keamanan kerja yang lebih terjamin.</li> <li>-Terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pemilihan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik antara mahasiswa reguler dan ekstensi. Mahasiswa reguler lebih membedakan faktor persepsi bahwa karir di akuntan publik menghadapi stress dan tuntutan waktu yang tidak sesuai dengan</li> </ul>
---	----------------	--	---------------------	--

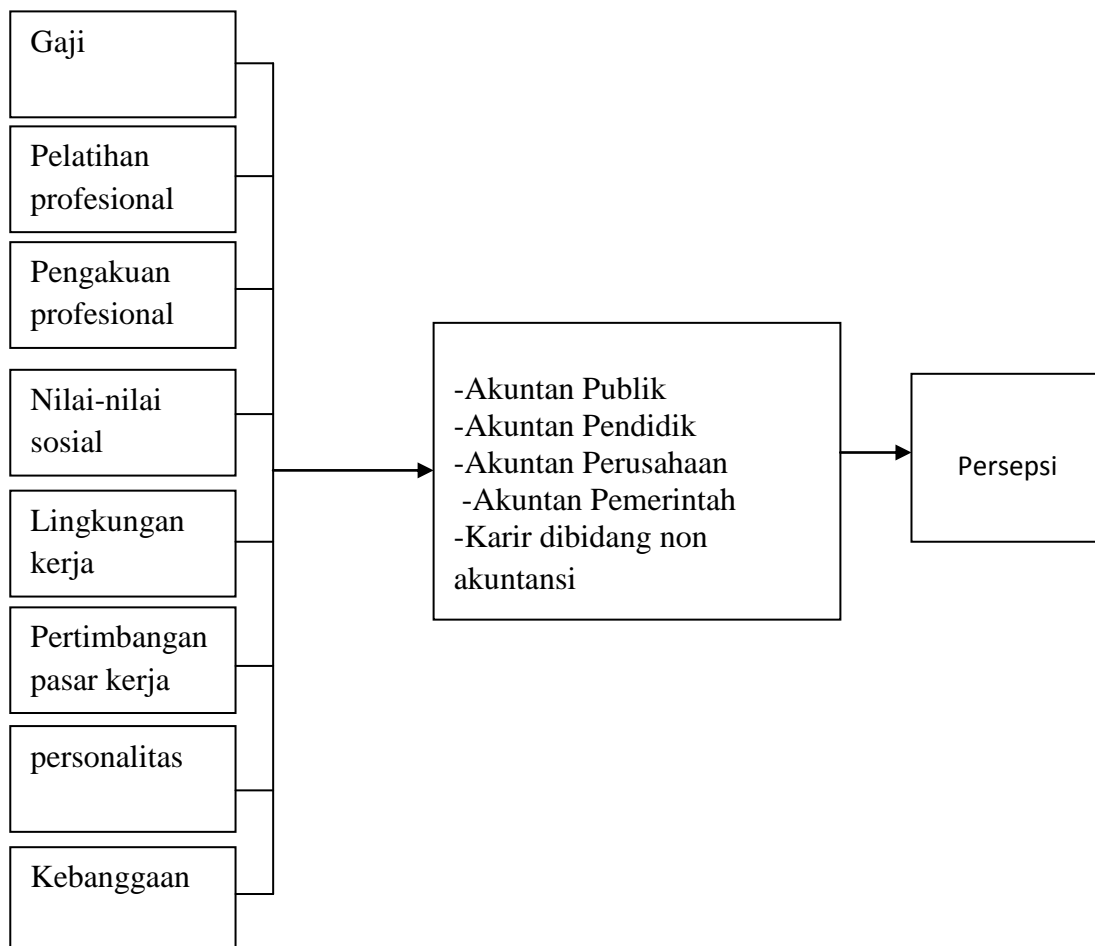
				<p>tujuan atau gaya hidup jangka panjang, pada mahasiswa akstensi lebih mempertimbangkan faktor persepsi mengenai karir akuntan publik memperoleh gaji kecil sebelum memperoleh pengalaman</p> <p>-Terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pemilihan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik antara mahasiswa PTN dan PTS, faktor yang paling dominan pada PTN adalah faktor pemilihan pekerjaan yang memberikan tantangan secara intelektual sedangkan pada mahasiswa PTS adalah faktor persepsi bahwa akuntan publik memiliki keamanan kerja lebih terjamin.</p>
7	Widyasari (2010)	<p>Variabel independent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Penghargaan financial</li> <li>- Pelatihan professional</li> <li>-Pengakuan professional</li> <li>-Nilai-nilai sosial</li> <li>-Lingkungan kerja</li> <li>-Pertimbangan pasar kerja</li> <li>-Personalitas</li> </ul> <p>Variabel Dependen: Profesi akuntan</p>	One Way Analysis of Variance (ANOVA).	<p>-Secara keseluruhan ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang dilihat dari keinginan karir akuntan yang ditinjau dari gaji/ penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja.</p> <p>-Sedangkan dari faktor personalitas disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi</p>

8	Andersen (2012)	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Pelatihan profesional</li> <li>- Pengakuan profesional</li> <li>- Nilai-nilai sosial</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Pertimbangan pasar kerja</li> <li>- Kesetaraan gender</li> </ul> <p>Variabel Dependen: Profesi akuntan</p>	Uji statistic Kruskal-Wallis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdasarkan faktor gaji, responden memilih menjadi akuntan perusahaan.</li> <li>- Berdasarkan faktor pelatihan dan pengakuan profesional responden memilih menjadi akuntan publik.</li> <li>- Berdasarkan nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan kesetaraan gender responden memilih akuntan pendidik.</li> <li>- Tidak ditemukan perbedaan persepsi antara mahasiswa dan mahasiswi mengenai profesi akuntan.</li> </ul>
9	Widiatami (2013)	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-tingkatan mahasiswa</li> <li>- Gaji / Penghasilan</li> <li>- Pelatihan Profesional</li> <li>- Nilai-nilai Sosial</li> <li>- Pengakuan dan Penghargaan</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> </ul> <p>Variabel dependen: Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi</p>	Analisis Regresi Logistik Multinomial	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tingkatan mahasiswa dan gaji atau penghargaan finansial yang dikontrol oleh variabel <i>gender</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah maupun non akuntan.</li> <li>-Pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan yang dikontrol oleh variabel <i>gender</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah maupun non akuntan pada mahasiswa akuntansi</li> </ul>

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara variabel penghargaan finansial atau gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan kebanggaan dengan pemilihan profesi akuntansi dan karir dibidang non akuntansi dalam kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka pemikiran**



## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1 Gaji atau Penghargaan Finansial**

Gaji atau penghargaan finansial ini berhubungan dengan teori motivasi, yakni teori pengharapan (*expectancy theory*). Dewasa ini penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor Vroom, dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut.

Gaji atau penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan (Wijayanti, 2001 dalam Setiyani 2005). Rahayu (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak begitu tinggi. Dana pensiun sangat diharapkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan tidak begitu mengharapkan atas perolehan dana pensiun. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik bahkan kurang mengharapkan dana pensiun. Gaji atau penghargaan finansial yang

akan diuji dalam penelitian ini meliputi tiga pertanyaan yaitu mengenai gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan kenaikan gaji lebih cepat.

Penelitian Widyasari (2010) mengenai faktor penghargaan finansial menunjukkan bukti bahwa pandangan mahasiswa terhadap faktor gaji atau penghargaan finansial dalam pemilihan karir mereka sebagai akuntan publik dengan akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik berbeda-beda. Pada penelitian Andersen (2012), skala pengukuran variabel gaji yang tinggi menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki pandangan bahwa akuntan memiliki gaji yang baik dan cenderung tinggi, dan skala yang rendah menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki pandangan bahwa akuntan memiliki gaji yang kurang baik. Responden mahasiswa secara umum memiliki pandangan bahwa pekerjaan akuntan memiliki gaji yang baik. Dalam hal ini berarti adanya perbedaan pandangan antar sesama mahasiswa dalam menyikapi faktor gaji sebagai faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi sebagai seorang akuntan.

**H1** : Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir antara sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah atau karir dibidang non akuntansi ditinjau dari faktor gaji.

#### **2.4.2 Pelatihan Profesional**

Pelatihan Profesional ini berhubungan dengan teori motivasi, yakni 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, 2001). Pengharapan akan mempengaruhi

sikap. Sikap seseorang terbentuk dari tiga komponen yaitu *cognitive component*, *emotional component*, dan *behavioral component*. *Cognitive component* merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki seseorang untuk menyukai sesuatu. Apabila seseorang menyukai sesuatu, maka ia akan cenderung untuk mendapatkannya. *Behavioral 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 (Merdekawati dan Sulistyawati, 2011).

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pada Rahayu (2003) menunjukkan karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan pada akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap bahwa pelatihan kerja kurang diperlukan, sedangkan bagi akuntan pendidik mahasiswa menganggap tidak diperlukannya pelatihan kerja, sehingga pengalaman kerja yang bervariasi lebih sedikit diperoleh dibandingkan karir sebagai akuntan perusahaan dan pemerintah. Menurut Widyasari (2010), terdapat perbedaan pandangan antar sesama mahasiswa selanjutnya bahwa indikator memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi lebih dipertimbangkan pada pemilihan karir sebagai akuntan publik dari pada akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Andersen (2012) pada penelitiannya menunjukkan bahwa responden mahasiswa

secara umum memiliki pandangan bahwa pekerjaan akuntan memiliki pelatihan profesional sebelum bekerja.

**H2** : Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir antara sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik atau karir dibidang non akuntansi ditinjau dari faktor pelatihan profesional.

### **2.4.3 Pengakuan Profesional**

Kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran idividu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka.

Pengakuan profesional merupakan sesuatu hal yang berhubungan dengan penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan yang dinilai memuaskan. Faktor ini dapat menimbulkan dan memotifasi perkembangan perusahaan atau individu sendiri.

Menurut Stole (1976) dalam Setiyani (2005), pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memilih profesi tidak hanya mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesional tersebut

antara lain kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik gaji, dan penghargaan atas keahlian tertentu. Menurut Andersen (2012), terdapat perbedaan antar mahasiswa, responden lebih memilih profesi akuntan publik dan akuntan pendidik karena memiliki anggapan adanya pengakuan profesionalitas dibandingkan dengan akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

**H3 :** Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir antara sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik atau karir dibidang non akuntansi ditinjau dari faktor pengakuan profesional.

#### **2.4.4 Nilai-Nilai Sosial**

Nilai-nilai sosial berhubungan dengan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang-orang dilingkungannya (Rahayu et al, 2003). Wijayanti (2001) dalam Rahayu (2003) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial, dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu.

Semakin banyak nilai sosial yang ada atau diterapkan di lingkungan kerja akan mendorong mahasiswa dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap menerapkan nilai-

nilai sosial untuk memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka.

Menurut Widyasari (2010), nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Menurut Andersen (2012), terdapat perbedaan persepsi responden yang memilih karir akuntan pendidik dan karir akuntan perusahaan dengan anggapan memiliki nilai-nilai sosial yang lebih tinggi dibandingkan dengan akuntan publik dan akuntan pemerintah.

**H4** : Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir antara sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik atau karir dibidang non akuntansi ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial.

#### **2.4.5 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan (Andersen, 2012). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik bagi individu tersebut. Seorang pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan (Andersen, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh 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.

**H5** : Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir antara sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik atau karir dibidang non akuntansi ditinjau dari faktor lingkungan kerja.

#### **2.4.6 Pertimbangan Pasar Kerja**

Pertimbangan pasar kerja merupakan pandangan seseorang dilihat dari berbagai aspek atas seberapa baik nilai dan peluang yang ada dari suatu pekerjaan. Andersen (2012), dunia kerja pada era ini menuntut nilai lebih dari seseorang untuk dapat menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki nilai jual dipasaran. Nilai jual maksudnya adalah harga / *price* dari pekerjaan yang akan dilakukan. Seorang tamatan SMA memiliki nilai jual yang berbeda dengan para sarjana, terkecuali sudah memiliki pengalaman dan prestasi yang sangat baik.

Menurut Rahayuningsih (2001) dalam Kania (2013) keamanan kerja yang lebih terjamin atau tidak mudahnya terkena PHK juga merupakan faktor yang dipertimbangkan memilih pekerjaan. Lingkungan kerja mendorong seseorang untuk menjadi pribadi yang berbeda dari lingkungan sebelum memperoleh pekerjaan.

Pertimbangan pasar kerja yang ada di lingkungan kerja akan mendorong mahasiswa dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka

pilih, apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka.

Pada penelitian Rahayu (2003) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dari pekerjaan dalam karirnya lebih aman dibandingkan karir yang lain. Karir sebagai akuntan publik menurut mahasiswa yang memilih karir tersebut keamanan kerjanya kurang tetapi dengan penekanan sedikit lebih aman dibanding karir sebagai akuntan perusahaan. Keamanan kerja dalam karir sebagai akuntan perusahaan menurut mahasiswa akuntansi yang memilih karir tersebut sangat tidak aman. Hal ini berarti bahwa bekerja sebagai akuntan perusahaan sangat mudah di PHK.

**H6 :** Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir antara sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik atau karir dibidang non akuntansi ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja.

#### **2.4.7 Personalitas**

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang (Rahayu, 2003). Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Tak ada dua orang yang memiliki kesamaan personalitas (Mutmainah, 2006 dalam Widyasari 2010). Pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh

personalitas individu akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap sesuai dengan personalitas individu tersebut yang akan menjadi daya tarik bagi mereka.

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

**H7** : Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir antara sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik atau karir dibidang non akuntansi ditinjau dari faktor personalitas.

#### **2.4.8 Kebanggaan**

Kebanggaan adalah merupakan hal yang pribadi dalam pengertian seseorang merasa bangga terhadap hal-hal tertentu tetapi orang lain belum tentu (Ranupandojo dan Husnan, 1986 dalam Siregar 2006). Kesempatan seseorang untuk mengalahkan tantangan, apabila ia berhasil hal ini akan membuat ia merasa puas dan bangga (Siregar 2006). Faktor kebanggaan dapat memacu individu untuk menjadi lebih baik dalam dunia kerja.

**H8** : Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir antara sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik atau karir dibidang non akuntansi ditinjau dari faktor kebanggaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

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

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

##### 1. Akuntan publik

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

##### 2. Akuntan perusahaan

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

##### 3. Akuntan pendidik

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

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

#### 4. Akuntan pemerintah

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

#### 5. Bidang Non akuntansi

Non-akuntan yaitu bidang profesi diluar profesi akuntan baik yang masih berkaitan dengan bidang akuntansi maupun yang tidak ada hubungannya sama sekali, misalkan wartawan keuangan, wirausaha, staff pemasaran, dan lain-lain (Eny, 2008 dalam Kania, 2013).

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

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

#### a. Gaji atau Penghargaan Finansial

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

1. Gaji awal yang tinggi
2. Dana pensiun

### 3. Kenaikan gaji lebih cepat

#### b. Pelatihan profesional

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

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

#### c. Pengakuan Profesionalitas

Pengakuan profesionalitas meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi.

Gaji profesionalitas dapat diukur dengan (Rahayu, 2003):

1. Lebih banyak memerikan 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 ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat

dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai-nilai sosial dapat diuji dengan (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 sifat pekerjaan (Rahayu, 2003) :

1. Rutin
2. Atraktif
3. Sering lembur

f. Pertimbangan Pasar Kerja

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

lapangan pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja dapat diukur dengan (Rahayu, 2003):

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

g. Personalitas

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

h. Kebanggaan

Kebanggaan adalah merupakan hal yang pribadi dalam pengertian seseorang merasa bangga terhadap hal-hal tertentu tetapi orang lain belum tentu (Ranupandojo dan Husnan, 1986 dalam Siregar 2006).

Untuk itu perlu dipertanyakan dua hal (Siregar 2006) :

1. kebanggaan karena merasa lebih bergengsi.
2. kebanggaan karena kepuasan

### **3. 2 Penentuan Populasi dan Sampel**

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi yang telah menempuh 110 SKS (2010 dan 2011) di UNDIP, UNIKA, UNNES, UDINUS, STIE Bank BPD Jateng. Alasan dipilihnya mahasiswa yang telah menempuh 110 SKS adalah :

- 1) Telah memiliki rencana pilihan selanjutnya akan apa yang ditempuh setelah selesai masa studi S1.

2) Dianggap sudah memiliki pengetahuan yang sangat baik tentang profesi akuntansi sehingga dapat memberikan jawaban yang valid.

Jumlah sampel minimum yang akan diteliti untuk masing-masing kelompok responden adalah 30 orang, hal ini sesuai dengan *rules of thumb* yang dikemukakan oleh Roscoe. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Sampel diambil dari beberapa universitas di Kota Semarang yaitu UNDIP, UNIKA, UNNES, UDINUS, STIE Bank BPD Jateng. Alasan dipilihnya sampel ini adalah peneliti ingin mewakili keseluruhan persepsi mahasiswa akuntansi di Jawa Tengah khususnya Kota Semarang.

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

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

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu mahasiswa akuntansi di UNDIP, UNIKA, UNNES, UDINUS, STIE Bank BPD Jateng.

Kuesioner terbagi menjadi tiga bagian, bagian pertama yaitu data demografi responden, yaitu asal universitas, nama responden, jenis kelamin, semester dan angkatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui identitas responden

serta menilai kesesuaian sampel yang dituju terhadap tujuan penelitian. Bagian kedua yaitu berisi karir yang diminati oleh responden, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan bidang non akuntan. Tujuannya untuk mengetahui jenis karir yang diminati oleh responden sehingga memudahkan penelitian dalam menilai kesesuaian jawaban pada bagian ketiga. Bagian ketiga berisi faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi pilihan karir pada responden. Terdiri dari lima kelompok. Pertama mengenai gaji atau penghargaan finansial, kedua mengenai pelatihan profesional, ketiga mengenai pengakuan profesional, keempat mengenai nilai-nilai sosial, kelima mengenai lingkungan kerja, keenam mengenai pertimbangan pasar kerja, ketujuh mengenai personalitas dan kedelapan mengenai kebanggaan.

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

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi tentang karakter variabel-variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas dengan melihat tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan kisaran aktual, rata-rata, dan standar deviasi.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

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

#### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini: (Ghozali, 2005).

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

### 3.5.3 Uji Normalitas Data

Untuk menguji kenormalan data dilakukan dengan serangkaian pengujian yang bertujuan untuk membantu peneliti dalam menentukan distribusi normal. Uji Skewness dan Kurtosis ini sangat membantu untuk mengetahui apakah sampel yang dipilih berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005). Hasil output Skewness dan Kurtosis harus memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki rasio skewness dan kurtosis di bawah +1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel pada variabel terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005).

### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *One Way Analysis of Variance* (ANOVA) untuk data yang berdistribusi normal dan Kruskal Wallis untuk data yang tidak berdistribusi normal. *One Way Anova* merupakan metode untuk mengetahui apakah ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang dilihat dari keinginan karir akuntan yang ditinjau dari variabel independen tersebut Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini: (Ghozali, 2005)

- a. Jika nilai F test  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Karena itu menyatakan *variance* yang sama.
- b. Jika nilai F test  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Karena menandakan *variance* yang tidak sama (berbeda)

Kruskal-Wallis merupakan uji nonparametrik yang dikembangkan oleh William Kruskal dan W. Allen Wallis. Uji Kruskal-Wallis merupakan perluasan dari uji nonparametrik Mann-Whitney. Uji Kruskal-Wallis merupakan alternatif

dari uji parametrik analisis variansi satu arah. Uji Kruskal-Wallis merupakan uji nonparametrik yang digunakan untuk menguji tiga atau lebih sampel independen. Hipotesis nol yang diajukan adalah terjadi kesamaan nilai parameter rata-rata dari masing-masing populasi. Uji statistik yang digunakan pada uji Kruskal-Wallis adalah uji statistik chi kuadrat. Nilai dari uji statistik chi kuadrat digunakan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut :

- a. Jika hasilnya  $<0.05$  maka signifikan maka hipotesis diterima. Karena itu menyatakan variance yang tidak sama (berbeda).
- b. Apabila  $>0.05$  maka hasilnya tidak signifikan maka hipotesis ditolak. Karena menandakan variance yang sama.