

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT
PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
DAN NON AKUNTAN PUBLIK
(Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu)**



SKRIPSI

OLEH:

MELI SARTIKA

C1C009024

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN AKUNTANSI
2014**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT
PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
DAN NON AKUNTAN PUBLIK
(Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

Oleh :

MELI SARTIKA

C1C009024

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN AKUNTANSI**

2014

Skripsi Oleh Meli Sartika

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, 21 Februari 2013

Pembimbing,

Madani Hatta, SE., M.Si., Ak,CA

NIP. 19820820 200604 1 014

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

Dr. Fadli, SE., M.Si., Ak,CA

NIP. 19730203 199802 1 001



Skripsi Oleh Meli Sartika

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada hari

Jumat, 21 Februari 2014

Bengkulu, 21 Februari 2014

Dewan Penguji,

Ketua,

Anggota I,

Madani Hatta, SE., M.Si., Ak,CA

Lisa Martiah, NP, SE., M.Si., Ak,CA

NIP. 19820820 200604 1 014

NIP. 19741120 200003 2 001

Anggota II,

Anggota III,

Nila Aprilia, SE., M.Si., Ak,CA

Sriwidharmanely, SE. MBM, Ak

NIP. 19750415 200112 2 001

NIP. 19720730 199702 2 001

Mengetahui,

a.n Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Fahrudin J.S Pareke, SE., M.Si

NIP 19710914 199903 1 004

IV

Alotto dan Persembahan

Motto

- ✎ *Jalani hidup sesuai dengan kata hati mu, suka maupun duka memiliki hikmah.*
- ✎ *Tetapi hanya Allah-lah pelindungmu, dan Dia penolong yang terbaik (QS Ali Imran: 150)*
- ✎ *Orang tua adalah segalanya yang tak terbalas kasih dan sayang yang diberikan mereka kepada kita.*
- ✎ *Hidup adalah pilihan, cinta adalah bunga-bunganya dan hatimu haruslah seluas daratan serta samudera.*

Dengan iringan do'a dan rasa syukur ku kepada MU ya Allah, melalui perjuangan ini perlahan kuraih sekeping keberhasilan dan sekelumit cerita panjang hidup ku, dengan kerendahan hati serta penuh ketulusan, maka karya kecilku ini dapat ku persembahkan untuk orang-orang yang ku sayangi

☞ *Ibu dan ayah yang telah membesarkan ku, membimbing ku, mendidik ku, memberi kasih sayang dan telah menanti keberhasilan ku dengan segala curahan cinta dan kasih sayang serta pengorbanannya*

☞ *Adik-adik ku, M. Imron Pramadi, Qissikin Muflihun dan si kecil Sahra Wani yang selalu memberikan dorongan dan motivasi*

☞ *Dwi Yudianto yang tak pernah bosan untuk memberikan semangat*

☞ *Almamater ku*

SPECIAL THANKS TO

- *Allah SWT. Ayat-ayatMu sungguh menenangkan dan menjawab semua ke Gundahan dalam hati.*
- *Rasulullah Muhammad SAW, pedoman dalam hidupku*
- *Kedua orang tuaku, Ayah (Saipul Anwar) dan Ibu (Yarmita) yang selalu memberikan kasih sayang, yang selalu berkorban untukku, selalu bersabar serta berdoa untuk keberhasilanku. Sungguh mereka adalah orang tua terhebat di dalam hidupku.*
- *Adik-adik ku M. Imron Pramadi, Qizz Zikin Muflihun dan si kecil Zahra Wani terima kasih sebanyak-banyaknya karena telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga kebaikan kalian semua dibalas oleh Allah SWT berupa nikmat yang berlimpah.*
- *Keluarga besarku (H.A.Karim (alm) dan H.Ulya (alm) serta M. Yasin(alm) dan Nuya (alm)) terimakasih banyak atas dukungan kalian semua. Serta keluarga abnx kilas di tepi laut dan keluarga dui yudianto di penarik terimakasih atas doanya dan semangatnya.*
- *Pembimbing skripsiku yang baik hati dan selalu rame, Madani Hatta SE, M.Si, Ak,CA. terimakasih untuk semua motivasi, nasihat, serta kebaikan bapak selama ini. Terimakasih untuk pembelajarannya semangat serta kesempatan yang bapak berikan untuk menyongsong masa depan yang baik. Terimakasih atas kesempatannya, Kebaikan bapak tidak akan pernah kulupakan.*
- *Ketua Jurusan Akuntansi Bapak Dr. Fadli, SE., M.Si., Ak,CA yang telah memberikan motivasi, semangat, nasehat dan pelajaran berharga kepadaku.*
- *Bapak eddy Suranta SE, M.Si, Ak, CA terimakasih atas kebaikan bapak selama ini dan menjadi bapak yang baik buat kami. Serta buat pembimbing akademikku, Nikmah SE, M.Si, Ak terimakasih telah membimbingku dari awal semester sampai kelulusanku. Kebaikan mu tidak akan pernah kulupakan.*
- *ibu lisa martiah NP. Se, M.Si, Ak,CA, ibu Nila Aprila SE, M.Si, Ak,CA dan Sriwidharmanely, SE. M.B.M. Ak selaku dewan penguji. Terimakasih untuk bimbingan dalam pencapaian terbaik ini.*

- *Untuk seluruh dosen akuntansi universitas bengkulu yang tak bisa ku ucapkan satu persatu. Terimakasih atas ilmu dan motivasi yang kalian bagikan selama ini untuk menjadi bekal dalam perjalanan keberhasilanku.*
- *Sahabat terbaikku Utami Pardinal Putri (Ami) dan enny. Terimakasih untuk kebersamaan yang luar biasa yang selalu memberikan dukungan, semangat serta pengalaman yang luar biasa. Serta ayuk-ayuk terbaikku Yunda serly dan MbX Ninik terimakasih atas semangat dan sarannya selama ini.*
- *Anak kosan elita adeg ani, adg rilen, adg yani, adg zora, adg serly, adg ratna, adg rika, adg elly, adg jella terimakasih pengertianya selama ini semangat buat kalian segera menyusul wisudanya. Serta adg fita, adg anjani, abnx eco terimakasih atas kebaikan dan do'anya.*
- *Teman-temanku hakky, redho, ibat, sari, amel, tere, fenny, rafles, edo, rani, aziz, mifta, dian, dita, happy, rechy, hilman, febza, sigit, mira, deri, dimas, emman, damitri, wildan, eka, aulia, riska, yessy, yudy, husni, hapiz. Terimakasih atas rasa kekeluargaannya selama ini.*
- *Rekan-rekan seperjuanganku ria, rina, hapis, wirangga, bayu terimakasih rasa kekeluargaannya. Serta adg merlin, adg efi, adg retno, adg putri, adg masayu, adg nova, adg rozy, adg riska serta seluruh angkatan 2010 makasih atas bantuannya selama ini.*
- *Saudara kkn yesika, doni, firdaus, mia dan rosa. Terimakasih atas bantuannya.*
- *Semua yang member dukungan baik secara langsung dan tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.*



Pernyataan Keaslian Karya Tulis Skripsi

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik : Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu

Yang diajukan untuk diuji 21 Febuari 2014 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan aatau sebagaian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau tpendapat atau pemikiran daripenulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa member pengakuan pada penulisan.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja 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 ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, Febuari 2014
Yang Membuat Pernyataan

Meli Sartika
C1C009024

**THE FACTORS THAT INFLUENCE THE SELECTION OF
CAREER AS PUBLIC ACCOUNTANT AND NON-PUBLIC
ACCOUNTANT**

(Study of Accounting Student University Bengkulu)

by

Meli Sartika¹⁾

Madani Hatta, SE., M.Si., Ak,CA²⁾

Abstract

The aim of this research is to know and analyzes the factors that influence the selection of career interest as public accountant and non-public accountant in terms of financial award, professional training, professional recognition, social values, work environment, job market considerations and personality.

This research is empirical research with qualitative approach which involves the use of statistical analysis. This research is using the primary data. The tool used in this research is logistic regression with SPSS software version 16.

The results of this research show that the financial award, professional training and social values has an influence on the selection of career as public accountant and non-public accountant but for professional recognition, work environment, job market consideration and personality doesn't influence the selection of a career as a public accountant and a non-public accounting.

Keywords: accountant, financial award, professional training, professional recognition, social values, work environment, job market consideration and personality.

1) Candidate for Bachelor of Economics (Accounting) University of Bengkulu

2) Supervisor

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT
PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
DAN NON AKUNTAN PUBLIK
(Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu)**

Oleh
Meli Sartika¹⁾
Madani Hatta, SE., M.Si., Ak,CA²⁾

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik yang ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif yang melibatkan penggunaan analisis statistik. Penelitian ini menggunakan data primer. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi logistik dengan bantuan software SPSS versi 16.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional dan nilai-nilai sosial memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik namun untuk pengakuan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Kata Kunci : profesi akuntan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (akuntansi) Universitas Bengkulu
- 2) Dosen pembimbing

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “faktor-faktor yang mempengaruhi minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik : studi pada mahasiswa jurusan akuntansi universitas bengkulu” .

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah dibantu oleh berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ayah dan Ibu tersayang yang telah membimbing dan penuh dengan do'a serta keluarga bersarku H.A Karim (alm) dan H. Ulya (alm) serta M. Yasin (alm) dan Nuya (alm) tercinta yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material.
2. Madani Hatta SE. M.SI. Ak, CA selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, arahan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini
3. Bapak Dr. Fadli, SE, M.Si., Ak, CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi
4. Ibu Lismawati, SE. M.Si., Ak, CA selaku sekretaris ketua jurusan akuntansi
5. Bapak Eddy Suranta SE, M.Si., Ak, CA dan Ibu Nila Aprila SE, M.Si., Ak, CA selaku pengganti orang tua kami selama berada di kampus.

6. Ibu Lisa Martiah NP. SE. M.Si., Ak, CA, ibu Nila Aprila, SE. M.Si., Ak, CA dan ibu Sriwidharmanely, SE. MBM, Ak selaku dewan penguji.
7. Bapak Prof. Lizar Alfansi. SE.MBA. Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Bapak Dr. Ridwan Nurazi, SE.M.Sc., Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu
9. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi khususnya dosen jurusan akuntansi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Semua teman-teman angkatan 2009.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan diberbagai aspek yang memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan semoga skripsi ini bermanfa'at bagi pembaca dan pihak-pihak terkait.

Bengkulu, Febuari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	vii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	viii
ABSTRAC.....	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Perilaku Terencana (<i>Theory of Planned Behavior</i>).....	9
2.1.2 Pengertian Persepsi	12
2.1.3 Pengertian Minat.....	14
2.1.4 Pengertian Karir	15
2.1.5 Profesi Akuntan	18
2.1.5.1 Akuntan Publik	19
2.1.5.2 Akuntan Pemerintah	21
2.1.5.3 Akuntan Perusahaan	22
2.1.5.4 Akuntan Pendidik	23
2.1.6 Faktor-Faktor yang Menjadi Pertimbangan.....	23
Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik	

2.1.6.1 Penghargaan Finansial	23
2.1.6.2 Pelatihan Profesional.....	24
2.1.6.3 Pengakuan Profesional.....	25
2.1.6.4 Nilai-Nilai Sosial.....	26
2.1.6.5 Lingkungan Kerja	27
2.1.6.6 Pertimbangan Pasar Kerja.....	28
2.1.6.7 Personalitas	29
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	32
2.3.1 Penghargaan Finansial (X_1)	32
2.3.2 Pelatihan Profesional (X_2).....	33
2.3.3 Pengungkapan Profesional (X_3).....	34
2.3.4 Nilai-Nilai Sosial (X_4).....	35
2.3.5 Lingkungan Kerja (X_5)	36
2.3.6 Pertimbangan Pasar Kerja (X_6).....	37
2.3.6 Personalitas (X_7)	38
2.4 Kerangka Pemikiran	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Sumber Data	41
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	41
3.2.1 Variabel Dependen.....	41
3.2.2 Variabel Independen	42
3.2.2.1 Faktor Penghargaan Finansial.....	42
3.2.2.2 Faktor Pelatihan Profesional	43
3.2.2.3 Faktor Pengungkapan Profesional	44
3.2.2.4 Faktor Nilai-Nilai Sosial	44
3.2.2.5 Faktor Lingkungan Kerja.....	45
3.2.2.6 Faktor Pertimbangan Pasar Kerja	46
3.2.2.6 Faktor Personalitas.....	47
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.4 Metode Pengumpulan Data	50
3.5 Metode Analisis Data	53
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3.5.2 Uji Kualitas Data	53
3.5.2.1 Uji Validitas.....	53
3.5.2.2 Uji Reliabilitas.....	53
3.5.3 Menguji Koefisien Determinan (R^2).....	52

3.5.4 Uji Kelayakan Keseluruhan Model (<i>Overall Model Fit</i>).....	52
3.5.5 Pengujian Hipotesis	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data	56
4.2 Deskripsi Responden	57
4.3 Statistik Deskriptif.....	59
4.3.1 Statistik Deskriptif Seluruh Pemilihan Karir.....	59
4.3.2 Statistik Deskriptif Pemilihan Karis Sebagai Akuntan Publik	63
4.3.3 Statistik Deskriptif Pemilihan Karis Sebagai Non Akuntan Publik.....	66
4.5 Uji Kualitas Data	71
4.5.1 Uji Validitas Data	71
4.5.2 Uji Reliabilitas Data	72
4.6 Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan	73
4.6.1 Pengujian Hipotesis	73
4.6.1.1 Hasil pengujian Hipotesis 1	75
4.6.1.2 Hasil pengujian Hipotesis 2	75
4.6.1.3 Hasil pengujian Hipotesis 3	76
4.6.1.4 Hasil pengujian Hipotesis 4	77
4.6.1.5 Hasil pengujian Hipotesis 5	77
4.6.1.6 Hasil pengujian Hipotesis 6	78
4.6.1.7 Hasil pengujian Hipotesis 7	78
4.6.2 Pembahasan	79
4.6.2.1 Pengaruh Penghargaan Finansial	79
4.6.2.2 Pengaruh Pelatihan Profesional	80
4.6.2.3 Pengaruh Pengakuan Profesional.....	81
4.6.2.4 Pengaruh Nilai-Nilai Sosial	83
4.6.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja	84
4.6.2.6 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja	85
4.6.2.7 Pengaruh Personalitas	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Implikasi Penelitian	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	90
5.4 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR TABEL

	Hal
2.1 Penelitian Terdahulu	31
3.2 Jumlah Populasi	50
4.4 Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner	56
4.5 Karakteristik Responden.....	57
4.6 Data Statistik Deskriptif Seluruh Pemilihan Karir.....	59
4.7 Data Statistik Deskriptif Pemilihan Karir Sebagai Kuntan Publik.....	63
4.8 Data Statistik Deskriptif Pemilihan Karir Sebagai Non Akuntan Publik	67
4.9 Uji Validitas Data.....	71
4.10 Uji Reliabilitas Data.....	72
4.11 <i>Overall Model Fit</i>	74
4.12 Hasil Regresi Logistik.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Hal
2.1 <i>Model Theory of Planned Behavior (TPB)</i>	11
2.2 faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi	14
2.3 Kerangka Pemikiran	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Kuesioner.....	92
Lampiran 2 Jawaban Responden.....	96
Lampiran 3 Deskriptif Data	101
Lampiran 4 Validitas Data	103
Lampiran 5 Reliabilitas Data	111
Lampiran 6 Regresi Logistik.....	112
Lampiran 7 Biodata Mahasiswa.....	113

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai macam keinginan dan keyakinan seseorang untuk bisa meraih cita-cita yang diinginkannya. Salah satunya adalah bekerja. Dengan bekerja seseorang yakin dapat memenuhi kebutuhannya. Selain itu, setiap seseorang selalu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan peningkatan karirnya atau jenjang jabatannya dalam perusahaan (Sembiring 2009). Untuk menghadapi persaingan yang semakin berat baik di dunia bisnis maupun persaingan diantara sesama tenaga kerja, dibutuhkan motivasi diri untuk bekerja keras dan memiliki rasa tanggung jawab agar kualitas kinerjanya semakin meningkat.

Dengan perkembangan dunia bisnis sekarang ini secara tidak langsung telah memberikan lapangan pekerjaan yang semakin beragam untuk semua angkatan kerja, misalnya sarjana ekonomi khususnya lulusan jurusan akuntansi Universitas negeri maupun Swasta. Untuk menghadapi perkembangan dunia bisnis, sangat dibutuhkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan siap pakai. Untuk dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan siap pakai pada dunia kerja, maka harus diimbangi pula oleh pendidikan akuntansi dengan memberikan sistem pendidikan akuntansi yang kompeten dan relevan terhadap dunia kerja.

Secara umum, mahasiswa akuntansi yang telah menyelesaikan jenjangan Strata Satu (S1) dapat memilih tiga alternatif pada karirnya. Pertama, setelah

menyelesaikan pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi, seseorang dapat langsung bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah. Kedua, melanjutkan pendidikan akademik jenjang Strata-2. Ketiga, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik (Aprilyan dan Laksito 2011). Bagi yang memilih profesi akuntan, mereka bisa memilih sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan atau akuntan pendidik. Ada banyaknya pilihan karir menunjukkan kesempatan bagi sarjana ekonomi untuk mempertimbangkan pilihan karir mana yang akan mereka jalani nantinya.

Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Kegiatan utama dari profesi akuntan publik berfokus pada kegiatan audit dengan tujuan untuk memberikan pendapat kewajaran terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen. Sedangkan akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk oleh unit-unit organisasi dalam pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk kepada pemerintah. Akuntan perusahaan merupakan akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Kadang kala profesi ini juga disebut dengan akuntan manajemen. Kalau akuntan pendidik cenderung mengajarkan materi tentang bidang akuntansi sebagai pengajar di suatu lembaga pendidikan misalkan menjadi seorang dosen (Widiatami, 2013). Putra (2011) menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi Universitas Jambi lebih banyak memilih akuntan perusahaan (41%) selanjutnya

akuntan pemerintahan (32%), akuntan publik (18%), dan terakhir akuntan pendidikan (9%).

Begitu banyak pilihan karir yang dihadapkan bagi mahasiswa lulusan akuntansi menjadi sulit mengambil keputusan dalam memilih. Hal itu akan mengembalikan pertanyaan-pertanyaan seputar pemilihan profesi kepada mahasiswa itu sendiri, apakah yang menjadi latar belakang pemilihannya itu, sehingga kondisi tersebut mengakibatkan tidak terjaminya bahwa mahasiswa akuntansi memilih profesi karirnya sebagai akuntan, baik itu akuntan publik atau non akuntan publik. Dalam pemilihan karir terdapat tujuh faktor-faktor yang harus dipertimbangkan yakni penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas (Merdekawati dan Sulistyawati 2011). Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu (Alhadar 2013).

Faktor penghargaan finansial dipengaruhi oleh keinginan gaji awal yang tinggi, menginginkan kenaikan gaji, dan adanya dana pensiun. Faktor pelatihan profesional dipengaruhi oleh keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Faktor pengakuan profesional dipengaruhi oleh ingin ada pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Faktor nilai sosial dipengaruhi oleh keinginan untuk menampakkan kemampuan seseorang dari sudut pandang orang-orang lain terhadap lingkungannya. Faktor lingkungan kerja

dipengaruhi suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan antara karyawan dan tekanan kerja. Faktor pertimbangan pasar kerja dipengaruhi keinginan keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Dan yang terakhir personalitas dipengaruhi oleh potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilyan dan Laksito (2011) menyatakan bahwa secara simultan variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik, sedangkan secara parsial variabel nilai intrinsik pekerjaan, Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Penelitian yang diteliti oleh Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap pemilihan karir yaitu pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial sedangkan penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik terhadap mahasiswa perguruan tinggi Swasta di kota Medan.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013) menyatakan bahwa secara simultan, faktor finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hasanuddin. Sedangkan secara parsial faktor-faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh signifikan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011). Dalam penelitian ini, peneliti akan mencoba menguji pengaruh ini kepada mahasiswa Jurusan Akuntansi Strata Satu (S1) Universitas Bengkulu yang sedang berada di tingkat atas yaitu semester akhir. Alasan memilih mahasiswa S1 karena mahasiswa S1 akuntansi belum pernah bekerja sehingga mereka diharapkan telah mendapatkan berbagai informasi mengenai karir bagi sarjana akuntansi dan telah merencanakan karir yang akan dipilihnya setelah menyelesaikan studinya. Alasan memilih semester akhir karena mahasiswa semester akhir telah memiliki rencana atau alternatif mengenai apa yang mereka lakukan setelah kelulusannya serta alasan melakukan penelitian di Universitas Bengkulu karena peneliti ingin melihat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir di Universitas lain selain yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu selain itu Universitas Bengkulu adalah satu-satunya Universitas Negeri yang merupakan Universitas umum di kota Bengkulu.

Karir dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok yakni karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik karena minat dalam pemilihan karir seseorang berbeda-beda. Jika mahasiswa berminat menjadi seorang auditor, mereka bisa memilih berkarir sebagai akuntan publik. Jika mahasiswa yang berminat berkarir sebagai akuntan pemerintah, akuntan keuangan, akuntan manajemen, atau akuntan pendidik, mereka bisa memilih berkarir sebagai non akuntan publik.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat faktor-faktor apa yang mempengaruhi mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Bengkulu untuk memilih berkarir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan tersebut dirumuskan menjadi tujuh variabel yakni faktor penghargaan finansial, faktor pelatihan profesional, faktor pengakuan profesional, faktor nilai-nilai sosial, faktor lingkungan kerja, faktor pertimbangan pasar kerja, dan faktor personalitas. Maka penelitian ini berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik : Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar

kerja, dan personalitas berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik terhadap mahasiswa S1 jurusan akuntansi?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik terhadap mahasiswa S1 jurusan akuntansi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi akademis: yakni mahasiswa akuntansi sebagai bahan pertimbangan bagi mereka dalam mengambil keputusan menjadi seorang akuntan publik atau non akuntan publik, serta bagi pihak institusi pendidikan akuntansi agar 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.
2. Bagi peneliti: yakni untuk menambah pengetahuan khususnya untuk lebih memahami faktor yang mempengaruhi minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi untuk menjadi seorang akuntan publik atau non akuntan publik,

serta menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah

3. Bagi lembaga terkait; yakni sebagai bahan masukan dan 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.
4. Bagi peneliti selanjutnya; yakni sebagai bahan referensi dalam melakukan atau mengembangkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya memfokuskan pada mahasiswa strata satu (S1) jurusan akuntansi Universitas Bengkulu pada mahasiswa semester akhir untuk melihat pengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik terhadap mahasiswa S1 jurusan akuntansi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

The theory of planned behavior (TPB) merupakan pengembangan dari *theory of reasoned action* (Ajzen dan Fishbein, 1980; Fishbein dan Ajzen, 1975; Ajzen, 1991 dalam Kuningsih, 2013). *Theory of reasoned action* atau TRA merupakan teori untuk memprediksi niat berperilaku (*behavioral intention*). TRA menjelaskan bahwa perilaku merupakan fungsi dari niat. Niat ditentukan oleh sikap (*attitude towards behavior*) dan norma subjektif (*subjective norms*). Sikap terbentuk dari keyakinan terhadap perilaku (*behavioral beliefs*) dan norma subjektif terbentuk dari keyakinan normatif (*normative beliefs*).

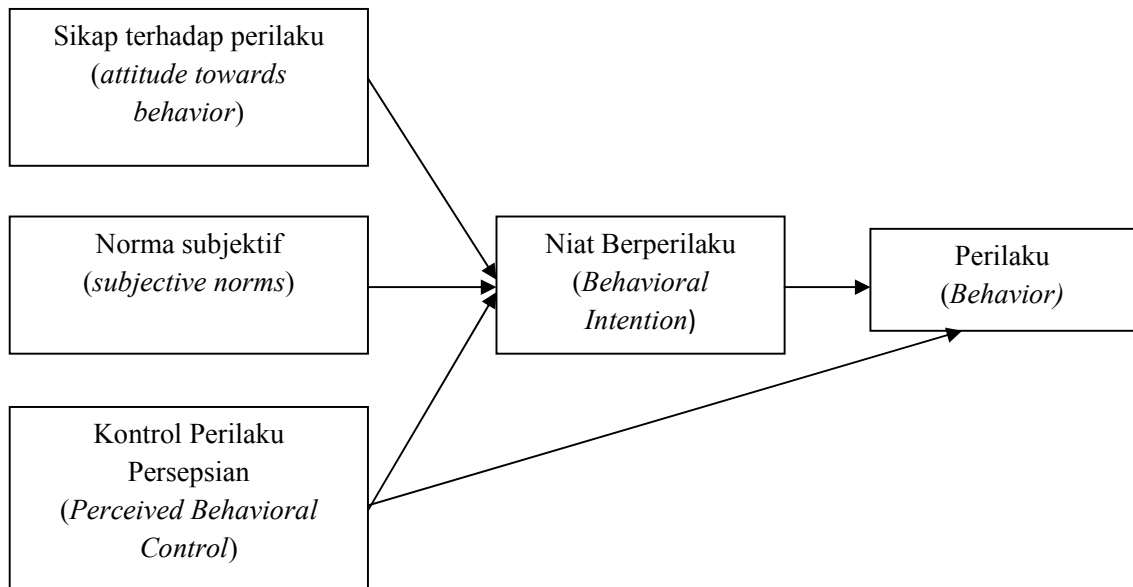
TRA memiliki kelemahan, karena berasumsi bahwa seseorang memiliki kontrol penuh untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. TRA tidak mempertimbangkan bagaimana jika seseorang tidak memiliki kontrol penuh terhadap perilaku tersebut. Untuk mengatasi kelemahan tersebut, maka Ajzen menambahkan konstruk control perilaku persepsian (*perceived behavioral control* atau PBC) yang terbentuk dari kepercayaan kontrol (*control beliefs*). Jadi, perilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap dan norma

subjektif, tetapi juga oleh kontrol perilaku persepsian. Dengan penambahan konstruk kontrol perilaku persepsian, TRA kemudian berubah menjadi TPB.

Dalam *theory of planned behavior* (TPB), niat untuk berperilaku ditentukan oleh tiga macam kepercayaan, antara lain (Sulistiani, 2012):

1. Kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*), yaitu kepercayaan tentang kemungkinan terjadinya perilaku. Kepercayaan perilaku akan menghasilkan suatu sikap menyukai atau tidak menyukai terhadap perilaku.
2. Kepercayaan normatif (*normative beliefs*), yaitu kepercayaan tentang ekspektasi normatif dari orang lain dan motivasi untuk menyetujui ekspektasi tersebut. Kepercayaan normatif menghasilkan tekanan sosial atau norma subjektif.
3. Kepercayaan kontrol (*control beliefs*), yaitu kepercayaan tentang adanya faktor-faktor yang akan memfasilitasi atau merintangangi kinerja dari perilaku dan kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut. Kepercayaan kontrol akan menghasilkan kontrol perilaku persepsian.

Gambar 2.1
Model Theory of Planned Behavior (TPB)



Sumber: Jogiyanto (2008) dalam Sulistiani (2012)

Dari bagan di atas bisa di lihat bahwa kontrol perilaku persepsian dapat mempengaruhi minat dan juga mempengaruhi perilaku secara langsung. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila seseorang memiliki sikap dan norma subjektif yang mendukung suatu perilaku, tetapi seseorang tersebut tidak memiliki sumber daya dan kesempatan, maka seseorang tersebut belum tentu memiliki miniat yang kuat untuk melakukan perilaku. Dengan kata lain, kontrol perilaku persepsian dapat memperkuat atau memperlemah minat untuk berperilaku. Dalam penelitian ini sangat penting kaitanya. Dimana persepsi mahasiswa akan mempengaruhi minat untuk pemilihan

karir yang di minatnya, dimana kelompok kepercayaan perilaku terdapat penghargaan finansial dan pelatihan professional, kelompok kepercayaan normatif terdapat nilai-nilai sosial dan personalitas dan kelompok kepercayaan kontrol terdapat pengakuan professional, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja.

2.1.2 Pengertian Persepsi

Menurut Aprilyan dan Laksito (2011) Persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses perjalanan sejak dikenalnya suatu objek melalui organ-organ indera sampai diperolehnya gambaran yang jelas dan dapat dimengerti serta diterima objek tersebut dalam kesadaran kita. Proses persepsi dimulai dari diterimanya rangsangan (*stimulasi*) oleh seseorang melalui alat penerimanya (panca indera), dilanjutkan ke pusat susunan syaraf yaitu otak, rangsangan tersebut kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari, mengerti, dan memahami apa yang diinderanya itu.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009: 175) “persepsi (*perception*) sebagai proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka”. Namun, apa yang diterima seseorang pada dasarnya bisa berbeda dari realitas objektif.

Menurut Sembiring (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah sebagai berikut :

1. Perilaku

Bila seseorang memandangi pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu. Di antara karakteristik pribadi yang lebih relevan mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat pengalaman masa lalu, dan pengharapan.

2. Target

Karakteristik-karakteristik dalam target yang akan diminati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Orang-orang yang keras suaranya lebih mungkin untuk diperhatikan dalam suatu kelompok daripada mereka yang pendiam. Demikian pula individu-individu yang luar biasa menarik atau luar biasa tidak menarik. Gerakan, bunyi, ukuran, dan atribut-atribut lain dari target menentukan cara seseorang memandang.

3. Situasi

Situasi adalah hal penting dalam setiap individu melihat objek-objek atau peristiwa-peristiwa. Unsur-unsur dalam lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi-persepsi individu.

Gambar 2.2

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi



Sumber: Robins, Stepen P dan Timothy A. Judge., Perilaku Organisasi (2009: 176)

Implikasi persepsi dalam penelitian ini adalah bagaimana seseorang atau mahasiswa menginterpretasikan faktor-faktor dalam pemilihan karir.

2.1.3 Pengertian Minat

Stiggins (1994) dalam Ikbal (2011) menyatakan bahwa minat merupakan salah satu dimensi dari aspek efektif yang banyak berperan dalam kehidupan seseorang. Aspek efektif adalah aspek yang mengidentifikasi dimensi-dimensi perasaan dari kesadaran emosi, disposisi, dan kehendak yang mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang. Dimensi

efektif ini mencakup tiga hal penting yaitu (1) berhubungan dengan perasaan mengenai objek yang berbeda; (2) perasaan-perasaan tersebut memiliki arah yang dimulai dari titik netral ke kubu yang berlawanan, tidak positif dan tidak negatif; (3) berbagai perasaan yang memiliki intensitas yang berbeda, dari sedang, kuat, ke lemah. Sedangkan menurut Gultom (2007) Minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan, setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya.

Ikkal (2011) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sehubungan dengan minat, yaitu :

1. Minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku.
2. Minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu.
3. minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang diusahakan seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. Minat menunjukkan seberapa suka seseorang terhadap sesuatu

2.1.4 Pengertian Karir

Menurut Alhadar (2013) karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu. Pengertian ini menekankan bahwa karir tidak berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan, namun lebih kepada sikap dan tingkah laku, dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Nursasi dan Liana (2009) yang menyatakan beberapa pengertian dari karir sebagai berikut :

- 1) karir adalah suatu rangkaian (urutan posisi atau jabatan yang ditempati oleh seseorang selama masa kehidupan tertentu,
- 2) karir adalah perubahan-perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan atau peningkatan usianya akan menjadi semakin matang,
- 3) Karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pekerja.

Menurut Alhadar (2013) terdapat beberapa konsep dasar perencanaan karir yakni :

1. Karir

Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

2. Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

3. Tujuan Karir

Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai benchmark sepanjang karir seseorang.

4. Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan merupakan proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.

5. Pengembangan Karir

Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

Dalam Merdekawati dan Sulistyawati (2011) terdapat empat tahap-Tahap Karir yang akan dilalui oleh seseorang yakni :

1. Tahap pilihan karir (*Career Choice*)

Tahap pilihan karir secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur 20 tahun, ketika manusia mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang.

2. Tahap karir awal (*Early Career*)

Selama periode tahap karir awal, 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.

3. Tahap karir pertengahan (*Middle Career*)

Dalam tahap karir pertengahan ini, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi di mana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana lahir yang lebih berjangka panjang.

4. Tahap karir akhir dan pension

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.

2.1.5 Profesi Akuntan

Profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan. Akuntan merupakan seorang yang bertugas dan bekerja sebagai pencatat dan penyusun laporan informasi dan susunan kejadian yang berguna dan bernilai bagi pemakai informasi (Andersen, 2012).

Menurut Merdekawati dan Sulistyawati (2011) pada umumnya profesi akuntansi memiliki beberapa spesifikasi yaitu akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik.

2.1.5.1 Akuntan Publik

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

Profesi akuntan publik diatur dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Pada pasal 3 dan penjelasan pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik dijelaskan bahwa akuntan publik adalah profesi yang dapat memberikan jasa asuransi yang meliputi jasa

audit atas informasi keuangan historis, jasa review atas informasi keuangan historis, jasa audit kinerja, jasa internal audit, jasa perpajakan, jasa kompilasi laporan keuangan, jasa pembukuan, jasa prosedur yang disepakati atas informasi keuangan, dan jasa sistem teknologi informasi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik pasal 6 ayat (1) huruf a menyatakan syarat untuk menjadi akuntan public antara lain calon akuntan publik haruslah:

1. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah (dalam penjelasan butir ini disebutkan bahwa pihak yang dapat mengikuti Pendidikan Profesi Akuntan Publik adalah seseorang yang memiliki pendidikan minimal sarjana strata 1 (S-1), diploma IV (D-IV), atau yang setara).
2. Berpengalaman praktik memberikan jasa asurans.
3. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak.
5. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin Akuntan Publik.
6. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara selama 5 (lima) tahun atau lebih.

7. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri.
8. Tidak sedang berada dalam pengampunan.

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik (Kuningsih 2013):

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 manajemen letter.
4. *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

2.1.5.2 Akuntan Pemerintah

Jummamik (2007) Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menyatakan bahwa akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk oleh unit-unit organisasi dalam pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, namun Departemen Keuangan, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan instansi pajak adalah instansi pemerintah yang bertanggungjawab kepada Presiden Republik Indonesia (RI) dalam bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah bukan oleh akuntan pemerintah.

2.1.5.3 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan merupakan akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Jenis pekerjaan akuntan dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntan manajemen dan akuntan keuangan. Akuntan manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer dan karyawan yang berfungsi untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan

keputusan. Sedangkan akuntan 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).

Keunggulan dari akuntan perusahaan dibanding posisi lain dalam perusahaan dapat berupa peningkatan karir yang cepat dan susah untuk diberhentikan dari perusahaan. Tetapi untuk mendapatkan pekerjaan ini juga biasanya sulit karena harus lulus dari serangkaian tes, seperti tes psikologi, tes materi akuntansi, tes wawancara, dan tes kesehatan.

2.1.5.4 Akuntan Pendidik

Merdekawati dan Sulistyawati (2012) akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

Andersen (2012) menyatakan bahwa Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi. Akuntan pendidik berperan sangat penting dalam perkembangan dan keberlanjutan ilmu akuntansi melalui hasil

penelitian maupun pengajaran di universitas dan lembaga pengajaran sejenis.

2.1.6 Faktor-Faktor yang Menjadi Pertimbangan dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik

2.1.6.1 Penghargaan Finansial

Menurut Alhadar (2013) Penghargaan finansial adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial. Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi Karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial. Penghargaan finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya.

Menurut penelitian Wudjud (2010) yang termasuk dalam penghargaan finansial adalah gaji awal yang tinggi, dana pensiun, kenaikan gaji lebih cepat, memperoleh uang lembur, dan mendapat bonus akhir tahun. Yendrawati (2007) menemukan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibanding dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak tinggi. Dana pensiun sangat diharapkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan

pemerintah, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik tidak begitu berharap dengan dana pensiun. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan mengharapkan kenaikan gaji yang lebih cepat dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah.

2.1.6.2 Pelatihan profesional

Pelatihan Profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional meliputi pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja. Pelatihan Profesional yang terarah akan meningkatkan minat terhadap karir yang di pilih (Wudjud 2010).

Yendrawati (2007) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah sama-sama beranggapan bahwa mereka memerlukan pelatihan kerja sebelum mulai bekerja. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik mengharapkan bahwa karir yang dipilihnya akan sangat memerlukan pelatihan baik diluar lembaga mereka bekerja maupun di dalam lembaga tempat mereka bekerja untuk meningkatkan profesionalitasnya dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Mahasiswa memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang

memilih karir sebagai akuntan perusahaan beranggapan bahwa di tempat mereka bekerja akan memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi.

2.1.6.3 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik.

Yendrawati (2007) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan banyak memberikan kesempatan untuk berkembang. Sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik memberikan kesempatan untuk berkembang dengan tekanan yang sedikit lebih rendah dari pada sebagai akuntan pemerintah. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah sama-sama menganggap bahwa karir yang dipilihnya memberikan pengakuan apabila berprestasi dan memerlukan banyak keahlian tertentu untuk mencapai sukses. Akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa karir yang dipilihnya lebih memberikan kesempatan untuk berkembang dan memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses dibandingkan dengan karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah.

2.1.6.4 Nilai-Nilai Sosial

Menurut Wudjud (2010) Nilai-nilai sosial merupakan faktor yang memperlihatkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya dengan kata lain nilai-nilai sosial berhubungan langsung dengan lingkungan, bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain.

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya atau dengan kata lain, nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai sosial di pertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan lainnya (Andersen 2012)

2.1.6.5 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. Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan. Deadline waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mendorong

akuntan untuk dapat menguasai lingkungan kerjanya agar nyaman dan tenang dalam bekerja (Andersen 2012).

Yendrawati (2007) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah sama-sama menganggap bahwa pekerjaan dalam karir yang dipilihnya bersifat rutin, pekerjaannya lebih cepat diselesaikan, lebih atraktif atau banyak tantangan, lingkungan kerja menyenangkan, sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan tinggi dan ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.

2.1.6.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja (Rahayu et al, 2003 dalam Merdekawati dan Sulistyawati 2011). Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati dari pada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya. Dengan demikian, pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk menentukan karirnya baik yang berprofesi sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik.

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah sama-sama menganggap bahwa karir yang dipilih memberikan keamanan kerja yang lebih terjamin (tidak mudah PHK) dan mudah untuk mengakses adanya lowongan kerja (Alhadar, 2013).

2.1.6.7 Personalitas

Rahayu (2003) dalam Sembiring (2009) mengatakan bahwa, personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Biasanya faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Personalitas berpengaruh terhadap perilaku individu. Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Tak ada dua orang yang memiliki kesamaan personalitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Aprilyan dan Laksito (2011) melakukan penelitian pada Universitas Diponegoro tentang faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik. Sampel penelitian ini sebanyak 150 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi, namun secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi.

Merdekawati dan Sulistyawati (2011) melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. sampel penelitian ini sebanyak 200 responden. Penelitian tersebut dilakukan terhadap mahasiswa akuntansi perguruan tinggi swasta di kota Semarang. Dari hasil penelitian Merdekawati dan Sulistyawati diketahui bahwa dalam pemilihan karir, terdapat tujuh pertimbangan untuk memilih karir yakni pertimbangan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap pemilihan karir adalah pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial sedangkan penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan

personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik terhadap mahasiswa perguruan tinggi swasta di kota medan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik (studi empiris pada mahasiswa akuntansi dan PPAk Universitas Hasanuddin). Responden penelitian ini sebanyak 90 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan, faktor finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hasanuddin. Sedangkan secara parsial faktor faktor penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh signifikan.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Aprilyan dan Laksito (2011)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA)	Secara parsial variabel nilai intrinsik pekerjaan, Penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan pesonalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan

		karir menjadi akuntan publik.
Merdekawati dan Sulistyawati (2011)	melakukan penelitian tentang faktor-paktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan nonakuntan publik	3 faktor yang berpengaruh terhadap pemilihan karir adalah pelatihan profesional, pengakuan professional, dan nilai-nilai sosial sedangkan penghargaan finansial, ingkungan kerja, pertimangan pasar kerja dan personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan nonakuntan publik terhadap mahasiswa perguruan tinggi swasta di kota medan
Alhadar (2013)	faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik (studi empiris pada mahasiswa akuntansi dan PPAk Universitas Hasanuddin).	secara simultan, faktor finansial, pelatihan profesional, pengakuan professional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hasanuddin. Sedangkan secara paraisal faktor faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh signifikan

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Penghargaan Finansial (X_1)

Alhadar (2013) Penghargaan finansial adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial. Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi Karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial. Penghargaan finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya.

Menurut peneitian Aprilyan dan Laksito (2011) secara simultan penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik begitu juga secara paraisal. Alhadar (2013) secara simultan bahwa penghargaan finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hasanuddin. Sedangkan menurut Merdekawati dan Sulistiawati (2011) penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik terhdap mahasiswa perguruan tinggi swasta di kota medan. Dari uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_1 : Variabel Penghargaan finansial (X_1) berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa S1 jurusan Akuntansi (Y).

2.3.2 Pelatihan profesional (X_2)

Pelatihan Profesional mencakupi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional meliputi pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja. Pelatihan Profesional yang terarah akan meningkatkan minat terhadap karir yang di pilih (Wudjud 2010).

penelitian yang dilakukan oleh Aprilyan dan Laksito (2011) secara simultan dan parsial faktor pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik begitu pula dengan penelitan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) bahwa faktor pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan nonakuntan publik terhadap mahasiswa perguruan tinggi swasta di kota medan. Begitu pula penelitian yang di lakukan oleh Alhadar (2013) secara simultan bahwa pelatihan profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan PPAK di Universitas Hasanuddin. Dari uraian di atas, dirumuskan penelitian sebagai berikut :

H_2 : Variabel pelatihan profesional (X_2) berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa S1 jurusan Akuntansi (Y).

2.3.3 Pengakuan Profesional (X_3)

Pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik

penelitian yang di lakukan oleh Aprilyan dan Laksito (2011) secara simultan dan parsial faktor pengakuan professional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik begitu pula dengan penelitan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) bahwa faktor pengakuan professional berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik terhadap mahasiswa perguruan tinggi swasta di kota medan. Begitu pula penelitian yang di lakukan oleh Alhadar (2013) secara simultan bahwa pengakuan professional memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hasanuddin. Dari uraian di atas, dirumuskan penelitian sebagai berikut :

H_3 : Variabel pengakuan profesional (X_3) berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa S1 jurusan Akuntansi (Y).

2.3.4 Nilai-Nilai Sosial (X4)

Pekerjaan akuntan membutuhkan lingkungan dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan lebih dihargai dan mendapat tempat di strata sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai intrinsik dan nilai jual akuntan.

Menurut penelitian Aprilyan dan Laksito (2011) secara simultan dan parsial nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. Alhadar (2013) secara simultan bahwa nilai-nilai sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hasanuddin. Penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati dan Sulistiyawati (2011) faktor nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan nonakuntan publik terhadap mahasiswa perguruan tinggi swasta di kota medan. Dari uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Variabel nilai-nilai sosial (X₄) berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa S1 jurusan Akuntansi (Y).

2.3.5 Lingkungan Kerja (X₅)

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. Karakter yang keras dan komit dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan. Deadline waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mendorong akuntan untuk dapat menguasai lingkungan kerjanya agar nyaman dan tenang dalam bekerja (Andersen 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilyan dan Laksito (2011) menyatakan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi UNDIP dan mahasiswa akuntansi UNIKA. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi UNDIP dan mahasiswa akuntansi UNIKA. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik terhadap mahasiswa perguruan tinggi swasta di kota medan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013) menyatakan bahwa secara simultan faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh

mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hasanuddin. Dari uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₅ : Variabel lingkungan kerja (X₅) berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa S1 jurusan Akuntansi (Y).

2.3.6 Pertimbangan Pasar Kerja (X₆)

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya. Dengan demikian, pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk menentukan karirnya baik yang berprofesi sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik.

Menurut penelitian Aprilyan dan Laksito (2011) secara simultan dan parsial faktor pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. Alhadar (2013) menyatakan bahwa secara simultan faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hasanuddin. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang mengatakan

bahwa faktor pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik terhadap mahasiswa perguruan tinggi swasta di kota medan. Dari uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₆ : Variabel pertimbangan pasar kerja (X₆) berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa S1 jurusan Akuntansi (Y).

2.3.7 Personalitas (X₇)

Rahayu (2003) dalam Sembiring (2009) mengatakan bahwa, 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. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja.

Menurut penelitian Aprilyan dan Laksito (2011) secara simultan dan secara parsial faktor personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. Alhadar (2013) menyatakan bahwa secara simultan dan secara parsial faktor personalitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hasanuddin. Berbeda dengan hasil penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang mengatakan bahwa faktor personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik

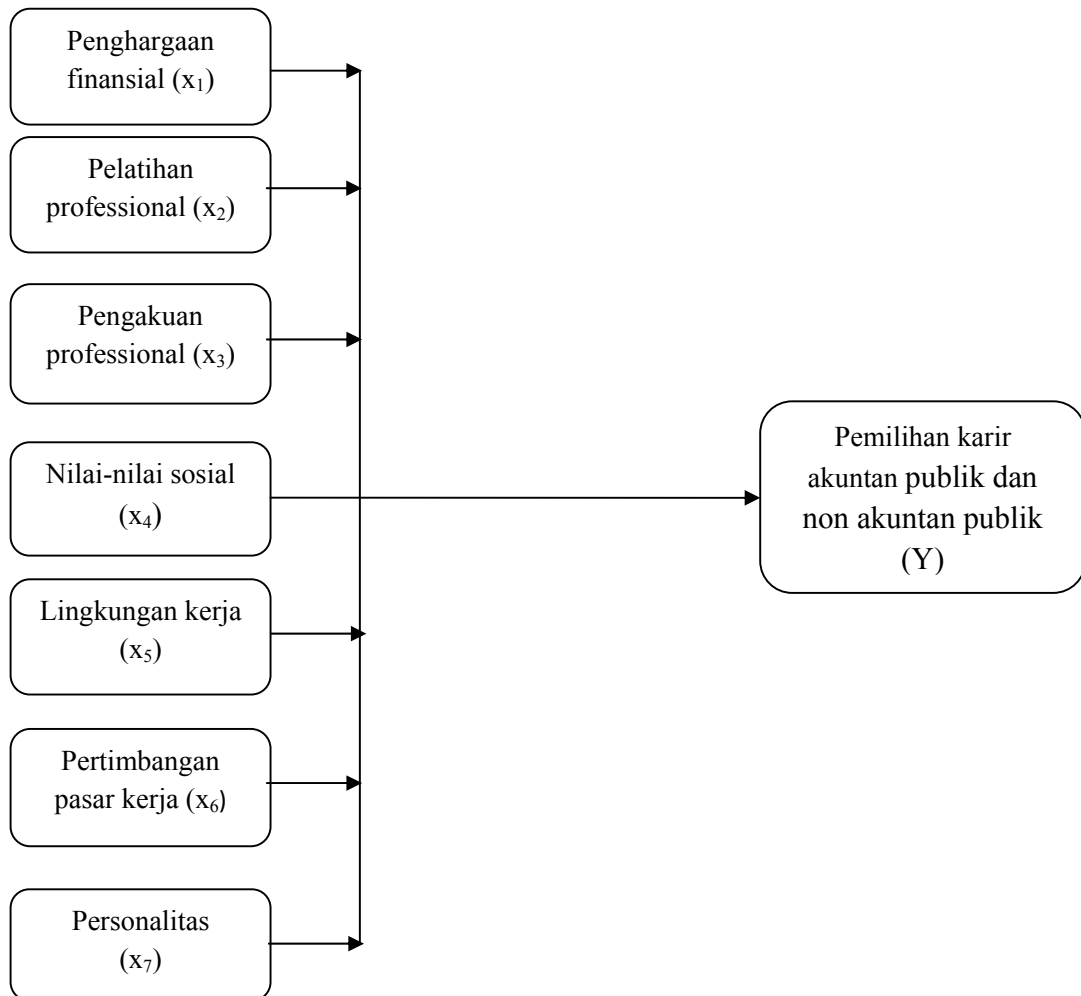
dan non akuntan publik terhadap mahasiswa perguruan tinggi swasta di kota medan. Dari uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₇ : Variabel personalitas (X₇) berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa S1 jurusan Akuntansi (Y).

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir menjelaskan hubungan antara variabel independen yang meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap variabel dependen yakni pilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik.

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dirancang sebagai suatu penelitian empiris yaitu penelitian yang didasarkan pada fakta atau fenomena empiris (Indriantoro dan Supomo, 2002). Melalui penelitian ini ingin diuji apakah faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam menentukan pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan hasil olahan data yang diperoleh dan dijabarkan berupa angka-angka yang menunjukkan jawaban dari responden terhadap pembahasan penelitian. Adapun sumber data penelitian ini adalah data primer. data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber lokasi dan objek penelitian tanpa melalui pihak perantara. Metode pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan kepada responden.

3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 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 dapat dipilih oleh mahasiswa seperti akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan non akuntan. Variabel dependen dalam penelitian ini membentuk variabel *dummy*. Untuk mengukur variabel dependen ini menggunakan symbol “1” untuk mahasiswa yang memilih berkarir sebagai akuntan publik dan symbol “0” untuk mahasiswa yang memilih berkarir sebagai non akuntan publik yang terdiri dari akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan non akuntan.

3.2.2 Variabel Independen (variabel bebas)

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

3.2.2.1 Faktor Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial. Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi Karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial. Penghargaan finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan

karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Faktor penghargaan finansial di ukur dengan skala likert 1-5 dimana poin satu (1) menunjukkan bahwa penghargaan finansial sangat tidak diharapkan dalam pemilihan karir yang diminati sampai poin lima (5) yang menunjukkan bahwa penghargaan finansial sangat diperlukan dalam pemilihan karir yang diminati.

Faktor penghargaan finansial diprosikan dengan lima butir pertanyaan dari kuesioner Wudjud (2010) yakni : Gaji awal yang tinggi, dana Pensiun, kenaikan gaji Lebih cepat, mendapatkan uang lembur, mendapatkan bonus akhir tahun.

3.2.2.2 Faktor Pelatihan profesional

Pelatihan Profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional meliputi pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja. Pelatihan Profesional yang terarah akan meningkatkan minat terhadap karir yang di pilih. Faktor pelatihan profesional di ukur dengan skala likert 1-5 dimana poin satu (1) menunjukkan bahwa pelatihan profesional sangat tidak diperlukankan dalam pemilihan karir yang diminati sampai poin lima (5) yang menunjukkan bahwa pelatihan profesional sangat diperlukan dalam pemilihan karir yang diminati.

Faktor pelatihan profesional diproksikan dengan lima butir pertanyaan dari kuesioner Wudjud (2010) yakni : pelatihan kerja sebelum mulai bekerja, sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme, sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga, memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi, memerlukan pelatihan profesional.

3.2.2.3 Faktor Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Faktor ini dapat meningkatkan dan menumbuhkan perkembangan. Faktor pengakuan profesional diukur dengan skala likert 1-5 dimana poin satu (1) menunjukkan bahwa pengakuan profesional sangat tidak diperlukan dalam pemilihan karir yang diminati sampai poin lima (5) yang menunjukkan bahwa pengakuan profesional sangat diperlukan dalam pemilihan karir yang diminati.

Faktor pengakuan profesional diproksikan dengan lima butir pertanyaan dari kuesioner Wudjud (2010) yakni : lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang, ada pengakuan apabila berprestasi,

memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses, kesempatan berkompetisi.

3.2.2.4 Faktor Nilai-Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial merupakan faktor yang memperlihatkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya dengan kata lain nilai-nilai sosial berhubungan langsung dengan lingkungan, bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. Faktor nilai-nilai sosial di ukur dengan skala likert 1-5 dimana poin satu (1) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial sangat tidak perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karir yang diminati sampai poin lima (5) yang menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial sangat perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karir yang diminati.

Faktor nilai-nilai sosial diproksikan dengan lima butir pertanyaan dari kuesioner Wudjud (2010) yakni : lebih memberi kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memberi kesempatan untuk menjalankan hobi, Lebih memperhatikan perilaku individu, lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain.

3.2.2.5 Faktor 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. Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan. Deadline waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mendorong akuntan untuk dapat menguasai lingkungan kerjanya agar nyaman dan tenang dalam bekerja. Faktor lingkungan kerja di ukur dengan skala likert 1-5 dimana poin satu (1) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat tidak perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karir yang diminati sampai poin lima (5) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karir yang diminati.

Faktor lingkungan kerja diproksikan dengan tujuh butir pertanyaan dari kuesioner Wudjud (2010) yakni : pekerjaan rutin, pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan, pekerjaannya lebih atraktif atau banyak tantangan, lingkungan kerjanya menyenangkan, sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan tinggi, adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.

3.2.2.6 Faktor Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Faktor pertimbangan pasar kerja diukur dengan skala likert 1-5 dimana poin satu (1) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja sangat tidak perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karir yang diminati sampai poin lima (5) yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja sangat perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karir yang diminati.

Faktor pertimbangan pasar kerja diproksikan dengan lima butir pertanyaan dari kuesioner Wudjud (2010) yakni : keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah di PHK), lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui atau diakses, memperluas akses atau jaringan dengan dunia bisnis, memperluas akses dan pengetahuan isu-isu dunia bisnis dan akuntansi terkini, pekerjaan ini memberikan pilihan jenis pekerjaan yang luas.

3.2.2.7 Faktor Personalitas

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Faktor personalitas kerja diukur dengan skala likert 1-5 dimana poin satu (1) menunjukkan bahwa personalitas sangat tidak perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karir yang diminati sampai poin lima (5) yang menunjukkan bahwa personalitas sangat perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karir yang diminati.

Faktor personalitas diproksikan dengan empat butir pertanyaan dari kuesioner Wudjud (2010) yakni : mencerminkan profesionalisme seseorang yang bekerja sebagai akuntan, meningkatkan kepercayaan diri dalam masyarakat profesi, meningkatkan keyakinan klien atas kinerja selama melakukan tugas profesi, meningkatkan keyakinan atasan pada kemampuan dan keterampilan profesi yang dimiliki.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 jurusan akuntansi tingkat akhir yang belum pernah bekerja, sehingga mereka diharapkan telah mendapatkan berbagai informasi mengenai karir bagi sarjana akuntansi dan telah merencanakan karir yang akan dipilihnya setelah menyelesaikan studinya. selain itu, mahasiswa tingkat akhir telah melewati Mata Kuliah Auditing 1 dan auditing 2, alasanya karena mahasiswa yang telah mengambil mata kuliah Auditing ini di nilai cukup mengetahui tentang tugas dan tanggung jawab berbagai profesi akuntan. Dengan menggunakan *teknik Simple Random Sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono 2010). Besarnya populasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Populasi

No	Program S1	Jumlah (orang)
1	Semester 9	15
2	Semester 7	70
Jumlah		85

Sumber : Jurusan Akuntansi FE- Universitas Bengkulu, Desember 2013.

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jumlah populasi 85 orang. Besarnya jumlah sampel didasarkan pada teori Slovin yang dijabarkan dengan rumus penentuan sampel sebagai berikut : (Sugiyono, 1999 dalam Alhadar, 2013)

$$n = \frac{N}{N(0,1)^2 + 1}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$$n = \frac{85}{85(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{85}{1,85}$$

$$n = 45,94 = 45$$

Dengan demikian, diketahui bahwa jumlah sampel berdasarkan populasi minimal sebanyak 45 orang. Namun untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak

kembali ataupun cacat, maka kuesioner penelitian yang akan didistribusikan adalah sebanyak 50 kuesioner.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini di lakukan pada mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu yang sedang berada di tingkat akhir pada bulan oktober 2013. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada mahasiswa setelah perkuliahan usai serta meminta bantuan kepada dosen yang sedang mengajar pada saat waktu penyebaran kuesioner berlangsung tujuannya untuk kelancaran dan ketertiban mahasiswa untuk mengisi kuesioner yang akan mereka isi serta memberikan mereka makanan ringan agar mereka semangat untuk mengisi kuesioner dengan serius. Mahasiswa diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berdasarkan skala Likert berdimensi 5 skala sebagai berikut :

1. = Sangat tidak Setuju
2. = Tidak Setuju
3. = Netral
4. = Setuju
5. = Sangat Setuju

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Indriantoro dan Supomo (2002) statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan pengaturan atau penyusunan dalam bentuk tabel numerik. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan informasi secara umum mengenai data demografi responden. Selain itu analisis statistik deskriptif juga berguna untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian (penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas).

Untuk statistik deskriptif karakteristik variabel dipisah menjadi 3 bagian yang pertama bagian statistik deskriptif seluruh pemilihan karir dimana berguna untuk apakah variabel-variabel penelitian dipertimbangkan oleh seluruh pemilihan karir baik itu pemilihan karir sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik. Yang ke dua statistik deskriptif pemilihan karir sebagai akuntan publik dan yang ketiga statistik deskriptif pemilihan karir sebagai non akuntan publik. Tujuan dari pemisahan ini adalah untuk melihat variabel-variabel yang mana yang lebih dipertimbangkan dalam pemilihan karir.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

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

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui reliabel atau tidak suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang digunakan adalah:

- Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.

- Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

3.5.3 Menguji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat bagus. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam regresi logistik menguji R^2 menggunakan uji cox & snell dan nagelkert (Ghozani, 2011)

3.5.4 Uji Kelayakan Keseluruhan Model (*Overall Model Fit*)

Untuk menilai keseluruhan model (*Overall Model Fit*) ditunjukkan dengan *Log Likelihood Value* (nilai $-2LL$), yaitu dengan cara membandingkan antara nilai $-2LL$ pada awal (*block number* = 0), dimana model hanya memasukkan konstanta dengan nilai $-2LL$ pada saat *block number* = 1, dimana model memasukkan konstanta dan variabel bebas.

Apabila nilai $-2LL$ *block number* = 0 lebih besar dari nilai $-2LL$ *block number* = 1, maka menunjukkan model regresi yang baik. sehingga penurunan *Log Likelihood* menunjukkan model regresi semakin baik.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian untuk seluruh hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi logistik (*regresi logistic*). Karena variabel dependen dalam penelitian ini merupakan variabel *dummy* dimana symbol “1” untuk mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan “0” untuk mahasiswa yang memilih karir non akuntan publik (Ghozali, 2011). Sedangkan variabel bebas yang digunakan dalam model ini adalah penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Penghitungan statistik dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi logistik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program computer SPSS versi 16.

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, maka keputusan yang diambil adalah (Ghozali 2011) :

- a) Jika nilai probabilitas $t < \alpha$, maka H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai probabilitas $t > \alpha$ maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika arah koefisien positif (+) maka probabilitas responden memilih karir sebagai akuntan publik semakain besar. Begitu juga sebaliknya jika arah koefisien negatif (-) maka probabilitas responden memilih karir sebagai non

akuntan semakin besar. Ada pun Perumusan yang dibentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Log}Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7 + e$$

Keterangan:

Y	= pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik.
X ₁	= penghargaan finansial
X ₂	= pelatihan profesional
X ₃	= pengakuan profesional
X ₄	= nilai-nilai sosial
X ₅	= lingkungan kerja
X ₆	= pertimbangan pasar kerja
X ₇	= personalitas
β_0	= parameter model
$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_7$	= Koefisien regresi
e	= eror