

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha memberikan lapangan kerja yang beragam bagi angkatan kerja. Salah satu angkatan kerja di Indonesia adalah sarjana, yaitu tenaga kerja yang telah menempuh pendidikan strata satu. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh para lulusan sarjana akan tersedia banyak sekali pilihan bidang karir yang menunggu, tentu saja disesuaikan dengan prestasi sarjana tersebut dan kebutuhan lapangan kerja. Sarjana ekonomi khususnya sarjana akuntansi merupakan salah satu lulusan sarjana yang mempunyai potensi cukup besar untuk mengembangkan karirnya, sebab sarjana akuntansi dapat memilih salah satu profesi akuntan, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah maupun akuntan pendidik. Para ahli mendefinisikan karir sebagai tahap-tahap perkembangan pengalaman kerja seseorang selama masa kerjanya.

Sarjana yang pandai melihat peluang tentu akan memilih karir yang sekiranya dapat memberikan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Fasilitas yang diberikan, kesempatan-kesempatan yang mungkin dapat diraih, dan tentu saja kesempatan untuk meningkatkan jabatan (promosi) yang dibarengi dengan meningkatnya gaji yang diperoleh. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Carpenter dan Strawser (1970, yang dikutip dari Lilis Wijayanti, 2000), terdapat 10

faktor yang mempengaruhi pilihan karir, yaitu: sifat pekerjaan, kesempatan berkembang, gaji awal, kondisi pekerjaan, keamanan kerja, program pelatihan, bonus, lokasi pekerjaan, kesempatan melanjutkan studi dan reputasi perusahaan. Meskipun tidak seluruh faktor tersebut mempengaruhi seseorang dalam memilih suatu pilihan karir/profesi, namun tidak dipungkiri kenyamanan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam bekerja. Tidak mungkin pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik apabila lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya, hubungan yang kurang harmonis antara sesama karyawan, antara atasan dan bawahan, ataupun rasa was-was akan terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Oleh karena itu, reputasi perusahaan juga berpengaruh dalam memilih karir yang sesuai.

Seperti yang telah diketahui, terdapat beberapa pilihan karir yang dapat dipilih oleh sarjana akuntansi antara lain akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, dan akuntan pendidik. Akuntan publik adalah profesi akuntan dimana sarjana akuntansi bekerja di KAP (Kantor Akuntansi Publik). Akuntan pemerintah adalah profesi akuntan dimana sarjana akuntansi bekerja di lembaga pemerintahan, seperti BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) maupun pada instansi pajak. Akuntan perusahaan adalah profesi akuntan dimana sarjana akuntansi bekerja pada suatu perusahaan tertentu dan bekerjasama dengan manajemen perusahaan dalam meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Sedangkan akuntan pendidik adalah profesi dimana akuntan bekerja pada bidang pendidikan (menjadi staf pengajar).

Adanya beberapa karir yang dapat dipilih oleh sarjana akuntansi menunjukkan bahwa sarjana akuntansi bisa memilih karir-karir tertentu dalam dunia kerja. Sarjana akuntansi tersebut dapat mempertimbangkan karir apa yang akan mereka jalani nantinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Stole (1976, dikutip dari Lilis Wijayanti, 2000), mengenai ketertarikan untuk berkarir di akuntan publik, ternyata mahasiswa lebih tertarik untuk bekerja sebagai akuntan publik daripada sebagai akuntan perusahaan (*industrial accountant*). Hal ini karena dipengaruhi oleh faktor: penghargaan financial (*remuneration*), pelatihan profesi, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional (*profecional recognition*), lingkungan kerja, dan keamanan.

Seperti yang telah diteliti oleh para peneliti sebelumnya, dalam menentukan pilihan karir ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan, antara lain: gaji, pelatihan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan tersedianya lapangan kerja. Masing-masing faktor tersebut mempunyai pertimbangan yang berbeda-beda antara sarjana yang satu dengan yang lain. Perbedaan pertimbangan ini bisa dikarenakan lulusan sarjana tersebut menempuh pendidikan pada perguruan tinggi yang berbeda, baik itu pada perguruan tinggi negeri maupun pada perguruan tinggi swasta. Seperti yang telah diketahui, untuk dapat lolos pada perguruan tinggi negeri, calon mahasiswa harus melalui serangkaian tes yang cukup ketat yang nantinya digunakan sebagai dasar penerimaan calon mahasiswa meskipun sekarang telah dibuka jalur khusus bagi mahasiswa yang belum lulus namun masih ingin kuliah di perguruan tinggi negeri

tersebut. Sehingga secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang kuliah di perguruan tinggi negeri mempunyai kemampuan akademis diatas rata-rata, bahkan bisa dibilang tinggi. Sedangkan bagi mahasiswa yang tidak terjaring dalam tes yang diadakan perguruan tinggi negeri, akan beralih ke perguruan tinggi swasta meskipun harus mengeluarkan biaya yang cukup besar.

Perbedaan kemampuan akademis serta jumlah materi yang telah dikeluarkan inilah yang pada akhirnya mempengaruhi pertimbangan mahasiswa untuk menentukan karir yang akan dipilih, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut dapat diteliti untuk mengetahui alasan dipilihnya salah satu pilihan karir mahasiswa akuntansi. Karena dengan diketahui karir yang diminati, lembaga akademisi dapat menyesuaikannya dengan kurikulum yang diberikan sehingga lulusan sarjana dapat menyesuaikan kemampuan yang dimiliki calon pegawai dengan tuntutan dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara profesional.

Penelitian dilakukan di tempat yang berbeda dengan penelitian yang terdahulu. Responden yang diikuti-sertakan juga berbeda dari responden pada penelitian terdahulu. Diharapkan pada penelitian ini responden sudah mempunyai persepsi yang sama mengenai profesi yang akan mereka jalani. Sehingga diharapkan responden mempunyai gambaran yang sama terhadap satu jenis profesi yang mereka pilih. Penelitian ini perlu diulang karena belum banyak penelitian semacam ini, sehingga diharapkan menambah bidang penelitian bagi pendidikan akuntansi.

Dari latar belakang diatas, penulis ingin mengetahui rencana mahasiswa jenjang program S1 Sarjana Akuntansi apakah ingin berprofesi sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan atau akuntan pendidik. Serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan melihat permasalahan tersebut maka penulis mengambil judul skripsi **“FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI”**. Judul ini merupakan replika dari penelitian yang telah dilakukan oleh Lilis Wijayanti.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah ada perbedaan pilihan karir antara mahasiswa akuntansi yang berasal dari perguruan tinggi negeri dengan mahasiswa akuntansi dari perguruan tinggi swasta.
2. Adanya kemungkinan perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa. Antara lain: penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja.

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar permasalahan yang akan diteliti tidak terlalu luas, maka faktor-faktor yang akan diteliti dilihat dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji apakah ada perbedaan pilihan karir: akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah, dan akuntan perusahaan antara mahasiswa yang berasal dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta.
2. Menguji korelasi antara keputusan pemilihan karir mahasiswa dengan penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh :

- Mahasiswa untuk mengetahui pilihan karir yang mungkin dapat dipilih dan peluang maupun kesempatan yang diperoleh dari masing – masing profesi akuntansi tersebut.
- Bagi perusahaan, penelitian ini bisa memberikan masukan untuk lebih memperhatikan kebutuhan pegawainya baik dalam menyediakan fasilitas maupun mengadakan program pelatihan, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga dapat bekerja dengan profesional.

- Bagi akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam membuat kebijakan dan kurikulum pendidikan. Akademisi dapat memberikan masukan yang terjadi di lingkungan karir yang diminati mahasiswa pada saat memberikan materi perkuliahan. Misalnya mengenai teknologi informasi yang mendukung masing-masing profesi.

## **1.6. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mendukung penelitian ini. Hal-hal yang dibahas antara lain hipotesis penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan penelitian-penelitian sebelumnya.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan objek penelitian, jenis dan sumber data, pemilihan variabel, dan model analisis.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan langkah-langkah analisis data serta pembahasan hasil yang diperoleh.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang dibuat berdasarkan hasil pembahasan serta memberikan saran-saran perbaikan untuk penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Organisasi Profesi Akuntansi**

Aktivitas auditor dan akuntan lainnya disebut sebagai suatu profesi. Profesi merupakan kombinasi ciri, tugas-tugas, dan hak-hak yang dibingkai dalam satu set nilai profesional umum. Nilai-nilai tersebut menentukan bagaimana keputusan dibuat dan tindakan diambil. Profesi dibentuk terutama untuk melayani masyarakat. Penyediaan layanan kepada masyarakat tersebut menyebabkan perlunya keahlian yang tinggi, yang pada gilirannya, membutuhkan program pendidikan khusus yang lebih mengutamakan intelektual dibanding pelatihan maupun ketrampilan. Kebanyakan biasanya, suatu profesi mendapat penghormatan yang tinggi jika ada izin untuk berpraktek dalam masyarakat, serta adanya peraturan pemerintah yang menyetujui profesi tersebut. Adapun syarat diakuinya suatu profesi adalah sebagai berikut (Brooks, 1995) :

1. Adanya bidang pengetahuan (*body of knowledge*) yang berguna yang melandasi profesi tersebut
2. Adanya proses pendidikan untuk memperoleh dan mempertahankan bidang pengetahuan itu
3. Adanya ujian dan proses perizinan bagi calon anggota profesi tersebut

4. Adanya rasa tanggung jawab kepada masyarakat atas penggunaan pengetahuan itu
5. Adanya asosiasi profesi
6. Adanya kode etik untuk anggota profesi tersebut, dan
7. Adanya standar teknis dalam pelaksanaan praktik profesi

Sedangkan harapan publik akan seorang akuntan profesional adalah sebagai berikut (Brooks, 1995) :

1. Ciri-ciri suatu profesi :
  - Adanya pelatihan yang intensif
  - Fokus pada pemberian pelayanan kepada masyarakat
  - Pelatihan difokuskan pada pengembangan intelektual
  - Pada umumnya diperlukan adanya lisensi
  - Adanya organisasi, asosiasi atau institut yang mewakilinya, serta
  - Adanya otonomi
2. Tugas-tugas atas suatu profesi :
  - Perhatian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan klien
  - Mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan
  - Memelihara kepercayaan dan sikap tanggung jawab
  - Memelihara suatu reputasi pribadi yang baik
  - Memelihara suatu reputasi terpercaya sebagai profesi

Organisasi akuntan di Indonesia adalah Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang didirikan pada 23 Desember 1957. Ikatan Akuntan Indonesia merupakan satu-satunya organisasi profesi akuntan di Indonesia dengan misi untuk meningkatkan pengabdian profesi dalam pembangunan nasional dengan tujuan:

- ◆ Menjaga martabat akuntan dan mengembangkan ilmu akuntansi.
- ◆ Meningkatkan usaha memasyarakatkan akuntansi dalam menunjang pembangunan nasional Indonesia.
- ◆ Membina suatu korp akuntan Indonesia serta meningkatkan kecakapan dan rasa tanggung jawab anggota.
- ◆ Mengusahakan hal-hal lain yang berhubungan dengan pembangunan nasional Indonesia.

## 2.2. Profesi Akuntansi dan Bidang Sosialisasinya

Profesi akuntansi dapat dibedakan menjadi empat bidang akuntansi, yaitu: akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik.

### ➤ **AKUNTAN PUBLIK (*external auditor*)**

Akuntan publik adalah akuntan independen yang menyediakan bermacam-macam jasa dalam bidang akuntansi, auditing dan manajemen serta mempunyai Kantor Akuntan Publik (KAP). Jenis jasa yang disediakan oleh para akuntan publik adalah (Mulyadi, 2002) :

- a. Jasa Atestasi, adalah jasa dimana Kantor Akuntan Publik (KAP) memberikan kesaksian akan keaslian informasi yang menjadi tanggung

jawab pihak lain. Jasa ini termasuk audit laporan keuangan, peninjauan laporan keuangan, dan permintaan atestasi lainnya.

- b. Jasa Perpajakan. Akuntan publik diminta oleh klien untuk mengisi Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan atau untuk memberikan nasihat dibidang perpajakan.
- c. Konsultasi Manajemen. Akuntan Publik diminta untuk memberikan nasehat atau rekomendasi kepada kliennya untuk membantu dalam meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, atau untuk membela kepentingan klien.

Apabila seorang akuntan hendak membuka Kantor Akuntan Publik (KAP), menurut pasal 6 SK. Menkeu No.43/1997, maka pemohon harus memperoleh izin membuka Kantor Akuntan Publik (KAP) dan memenuhi persyaratan berikut (Al. Haryono, 2002) :

- Berdomisili di wilayah Indonesia
- Memiliki register Akuntan
- Menjadi anggota IAI
- Lulus ujian sertifikasi Akuntan Publik yang diselenggarakan IAI
- Memiliki pengalaman kerja minimal 3 (tiga) tahun sebagai akuntan
- Telah menduduki jabatan manajer atau ketua tim dalam audit umum sekurang-kurangnya 1 tahun
- Telah mempunyai KAP atau bekerja pada Koperasi Jasa Audit

➤ **AKUNTAN PERUSAHAAN (*internal auditor*)**

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan tertentu yang berfungsi membantu manajemen dalam meningkatkan efisiensi operasi perusahaan. Tugas pokok akuntan perusahaan antara lain: menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Jenis jasa yang disediakan oleh akuntan perusahaan adalah (Al Haryono, 2003):

- a. Akuntansi Biaya. Akuntansi biaya menganalisis biaya perusahaan untuk membantu manajemen dalam pengawasan biaya serta dalam penetapan harga jual produk sehingga diperoleh harga yang lebih besar.
- b. Penyusunan Anggaran. Akuntan membantu manajemen perusahaan dalam menetapkan sasaran penjualan dan laba, serta perencanaan yang terperinci dalam mencapai sasaran tersebut. Anggaran digunakan untuk mengawasi jalannya operasi perusahaan melalui perbandingan data yang sesungguhnya dengan anggaran.
- c. Perancangan Sistem Informasi. Perancangan sistem informasi mengidentifikasi kebutuhan informasi untuk kepentingan intern maupun ekstern. Sistem informasi akuntansi sangat membantu dalam mengawasi jalannya operasi suatu perusahaan.

- d. **Pemeriksaan Intern.** Para akuntan intern bertugas untuk mengevaluasi sistem akuntansi dan manajemen. Tujuan pokoknya adalah membantu manajemen dalam memperbaiki efisiensi operasi dan untuk menjamin bahwa karyawan dan bagian-bagian perusahaan telah melaksanakan prosedur dan rencana yang telah ditetapkan manajemen.
- e. **Akuntansi Keuangan.** Akuntansi keuangan adalah akuntansi yang bertujuan utama menghasilkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak luar (investor, kreditur, badan pemerintah).
- f. **Akuntansi Manajemen.** Akuntansi Manajemen adalah akuntansi yang bertujuan utama menghasilkan informasi untuk kepentingan manajemen. Umumnya informasi untuk manajemen bersifat sangat mendalam, dan diperlukan untuk pengambilan berbagai keputusan manajemen.

➤ **AKUNTAN PEMERINTAH (*governmental auditor*)**

Akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah. Tugas pokok akuntan pemerintah adalah melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit pemerintahan. Pada umumnya akuntan pemerintah bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), serta instansi pajak.

### ➤ **AKUNTAN PENDIDIK**

Akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntansi lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah maupun akuntan pendidik sendiri. Seiring dengan perkembangan perekonomian yang pesat, maka dibutuhkan akuntan yang semakin banyak pula. Dalam konteks permasalahan inilah pemenuhan kebutuhan akan tenaga akuntan sangat relevan. Perguruan tinggi membutuhkan tenaga akuntan pendidik untuk mencetak akuntan-akuntan baru yang profesional. Disamping mengajar, akuntan pendidik ini melakukan pengabdian masyarakat dan penelitian dibidang akuntansi.

### **2.3. Perkembangan Pendidikan Profesi Akuntansi Di Indonesia**

Profesi akuntan di Indonesia masih tergolong muda. Pada masa penjajahan Belanda jumlah perusahaan di Indonesia belum begitu banyak, sehingga akuntansi dengan sendirinya hampir tidak dikenal. Akuntansi baru mulai dikenal di Indonesia setelah tahun lima puluhan, yaitu ketika semakin banyak perusahaan didirikan dan akuntansi sistem Amerika mulai dikenal, terutama melalui pendidikan di perguruan tinggi.

Tonggak penting perkembangan akuntansi di Indonesia terjadi tahun 1973 (Al Haryono, 2002), yaitu ketika Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menetapkan Prinsip-prinsip Akuntansi Indonesia (PAI) dan Norma Pemeriksaan Akuntansi

(NPA). Prinsip akuntansi dan norma pemeriksaan tersebut hampir sepenuhnya mengadopsi prinsip akuntansi dan standar audit yang berlaku di Amerika Serikat. Penetapan prinsip akuntansi dan norma pemeriksaan di Indonesia terutama dipicu oleh lahirnya pasar modal yang mensyaratkan perusahaan yang akan menjual sahamnya di pasar modal untuk memiliki laporan keuangan yang telah diaudit. Perkembangan pasar modal Indonesia merupakan pendorong berkembangnya profesi akuntan publik Indonesia.

Di Indonesia, timbulnya perusahaan-perusahaan berbentuk perseroan terbatas dimasa lalu tidak banyak memberikan dorongan kepada perkembangan profesi akuntan publik, karena sebagian besar perseroan terbatas Indonesia merupakan PT tertutup yang sahamnya hanya dimiliki oleh kalangan keluarga saja atau kalangan terbatas saja. Profesi akuntan publik Indonesia mengalami perkembangan signifikan sejak awal tahun tujuh puluhan, dengan adanya perluasan kredit-kredit perbankan kepada perusahaan. Bank-bank ini mewajibkan nasabah yang menerima kredit dalam jumlah tertentu untuk menyerahkan secara periodik laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik. Umumnya perusahaan-perusahaan swasta Indonesia baru memerlukan jasa audit profesi akuntan publik jika kreditur mewajibkan mereka menyerahkan laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik.

Sejalan dengan perkembangan profesi akuntansi dan dunia usaha di Indonesia, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) telah berkali-kali melakukan penyempurnaan dan pemutakhiran prinsip akuntansi dan norma pemeriksaan



akuntansi agar dapat mengakomodasi perkembangan yang sangat pesat dalam dunia usaha, dengan tetap mengacu pada perkembangan yang terjadi di Amerika Serikat dan profesi akuntansi internasional.

#### **2.4. Teori yang Terkait**

Dalam menentukan faktor yang mempengaruhi pilihan karir, pada dasarnya calon pegawai terinsiprasi oleh teori motivasi atau teori kebutuhan Maslow (Gitosudarmo & Nyoman Sudita, 2000). Motivasi adalah faktor-faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan/mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan proses yang menyebabkan timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Inti dari teori motivasi Maslow menyebutkan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki tingkat kebutuhan yang paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis dan hirarki tingkat kebutuhan yang paling tinggi yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah (Fred Luthans, 2001) :

- a. Fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar. Bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga

karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal.

- b. Keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*). Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yakni kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi yang lebih erat dengan orang lain, komunikasi dan cinta. Dalam organisasi, kebutuhan sosial ini akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang telah dicapai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja.
- e. Perwujudan diri (*self-actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri sendiri dengan memaksimalkan kemampuan, keahlian, dan potensi diri.

Pada dasarnya teori kebutuhan Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).

Selain teori kebutuhan Maslow, terdapat juga *teori Dua Faktor*, yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Gitosudarmo & Nyoman Sudita, 2001), yaitu:

- ☆ Kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*), yaitu kondisi yang apabila kondisi/faktor itu tidak ada, dapat menyebabkan ketidakpuasan diantara karyawan. Faktor tersebut meliputi: gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antarpribadi dengan atasan serta jaminan sosial.
- ☆ Kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*), yaitu kondisi yang dapat berfungsi sebagai motivator dalam menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut antara lain: prestasi, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan professional.

Pada *teori "Tiga kebutuhan"* yang dikemukakan oleh David McClelland (Gitosudarmo & Nyoman Sudita, 2001) menyatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap individu mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu: "*Need for Achievement*" ( yang sering dinyatakan dengan rumus nAch), "*Need for Power*" (nPo), dan "*Need for Affiliation*" (nAff).

- a. *Need for Achievement*. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap individu ingin dipandang sebagai seseorang yang berhasil dalam hidup. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk berhasil biasanya tercermin pada adanya

dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

- b. *Need for Power*. Menurut teori ini, kebutuhan akan kekuasaan ditunjukkan pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap individu lain. Semakin besar tingkat ketergantungan seorang individu terhadap individu lain, semakin besar pula pengaruh individu tersebut dipihak yang lain.
- c. *Need for Affiliation*. Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan nyata dari setiap manusia, terlepas dari kedudukan, jabatan dan pekerjaannya. Kebutuhan akan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam berinteraksi dan bekerja-sama.

## **2.5. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Stolle (1976, yang dikutip dari Lilis Wijayanti, 2000), berpangkal pada permasalahan apakah ada perbedaan persepsi mahasiswa antara bekerja sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa mahasiswa memiliki perbedaan persepsi antara bekerja sebagai akuntan publik dan bekerja sebagai akuntan perusahaan. Mahasiswa beranggapan profesi akuntan publik lebih atraktif karena berhadapan dengan berbagai jenis perusahaan sehingga menuntut akuntan publik untuk lebih sering berinteraksi dengan orang lain. Selain itu, profesi akuntan publik membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya karena tingkat persaingan yang tinggi, dan terdapat lebih banyak tekanan untuk

menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Berbeda dengan akuntan publik, profesi akuntan perusahaan pekerjaannya cenderung lebih rutin dan lebih memberikan kepastian masa depan dengan adanya dana pensiun. Dari sini dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan faktor kepuasan pribadi, sedangkan mahasiswa yang memilih sebagai akuntan perusahaan lebih mempertimbangkan kepastian di masa depan.

Stole (1976, dikutip dari Lilis Wijayanti, 2000) juga melakukan penelitian mengenai pilihan karir pada mahasiswa tingkat II, tingkat III, dan tingkat IV. Dari penelitian yang dilakukan, terlihat adanya perbedaan pilihan karir pada mahasiswa tingkat II, tingkat III, dan tingkat IV. Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagian mahasiswa tingkat II memilih untuk berkarir sebagai akuntan publik, dan sebagian lagi memilih untuk berkarir sebagai akuntan perusahaan. Dan hasil penelitian lainnya, sebagian besar mahasiswa tingkat III dan tingkat IV lebih memilih untuk berkarir sebagai akuntan publik. Perbedaan pilihan karir mahasiswa tersebut dipengaruhi oleh waktu studi yang telah ditempuh mahasiswa di perguruan tinggi.

Penelitian yang dilakukan Carpenter dan Strawser (1970, dikutip dari Lilis Wijayanti, 2000) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa dan tempat berkarir yang diinginkan mahasiswa. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa pilihan karir mahasiswa dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: sifat pekerjaan, kesempatan berkembang dan gaji/penghargaan finansial. Carpenter dan Strawser juga melakukan penelitian mengenai ketertarikan

mahasiswa untuk bekerja pada perusahaan nasional dan perusahaan lokal. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa mahasiswa lebih memilih untuk berkerja pada perusahaan nasional daripada di perusahaan lokal. Adapun alasan dipilihnya perusahaan nasional daripada perusahaan lokal adalah karena mahasiswa beranggapan lebih mengenal perusahaan nasional daripada perusahaan lokal, sehingga mahasiswa dapat memperkiraan baik dan buruknya apabila bekerja pada perusahaan tersebut, karena posisi perusahaan juga mempengaruhi mahasiswa dalam menentukan tempat berkarir. Alasan lain mengapa mahasiswa lebih memilih bekerja di perusahaan nasional daripada di perusahaan lokal adalah karena dalam hal perekrutan karyawan baru, perusahaan nasional mampu merekrut mahasiswa-mahasiswa terbaik sehingga kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji bisa lebih cepat sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh. Oleh karena itu perusahaan lokal harus dapat memperbaiki cara perekrutan karyawan baru. Hal itu bisa dilakukan dengan cara mengkomunikasikan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan lokal.

Menurut Felton (1994, dikutip dari Lilis Wijayanti, 2000), pilihan karir mahasiswa dipengaruhi oleh faktor intrinsik, gaji dan pertimbangan pasar kerja. Penelitian Felton menguji apakah ada perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan pandangan mengenai *intrinsik reward* maupun perbedaan persepsi antara akuntan publik maupun non akuntan publik. Yang dimaksud dengan intrinsik reward disini adalah gaji, kesempatan berkembang, sifat

pekerjaan, keamanan kerja serta tantangan dalam pekerjaan. Implikasinya, harus ada upaya dari organisasi profesi dan para akademisi untuk menjelaskan kesempatan yang dimiliki akuntan publik. Hal ini karena dalam pandangan mahasiswa akuntan publik kurang memberikan intrinsik reward meskipun ada kesempatan memperoleh gaji yang lebih baik dalam jangka panjang.

Akuntan publik dianggap sebagai profesi yang perlu banyak latihan, tapi kenaikan jabatannya lebih cepat dibanding profesi yang lain, selain itu seorang akuntan publik kemungkinan juga akan mendapatkan perjalanan kerja yang lebih bervariasi dibanding profesi yang lain, karena akuntan publik akan selalu berhadapan dengan berbagai kasus di berbagai perusahaan. Berbeda dengan akuntan perusahaan yang dianggap sebagai profesi dengan tingkat kompetisi yang tinggi karena dalam perusahaan banyak karyawan dalam berbagai bidang ilmu yang mempunyai ambisi dan tujuan yang sama. Akuntan pemerintah dianggap sebagai profesi dengan sifat pekerjaan yang rutin, namun memberikan penghargaan yang sangat baik pada karyawan dengan jenjang pendidikan tertentu. Sedangkan profesi sebagai akuntan pendidik punya kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja seperti seminar, lokakarya, dan *workshop* yang lebih banyak dibanding profesi yang lain. Disamping itu akuntan pendidik punya kesempatan yang lebih besar untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Stolle mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi baik sebagai akuntan publik maupun sebagai akuntan perusahaan. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan ke dalam enam kelompok yaitu: Penghargaan finansial,

pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan faktor keamanan kerja.

- ◆ **Penghargaan finansial.**

Penghargaan finansial dipertimbangkan dalam pemilihan pekerjaan karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji. Menurut Stolle (1976) yang termasuk penghargaan finansial adalah gaji awal, dana pensiun, dan potensi kenaikan gaji. Hal ini karena adanya persepsi antara akuntan dan non-akuntan, akuntan dianggap paling mudah mendapatkan gaji yang tinggi, meskipun gaji awalnya lebih rendah dari bidang karir yang lain.

- ◆ **Pelatihan profesional.**

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian dalam menjalankan suatu profesi. Menurut Stolle, pelatihan dan pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga adanya keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen pelatihan profesional adalah pelatihan kerja, adanya pelatihan profesi, pelatihan kerja rutin serta pengalaman kerja yang bervariasi.



- ◆ Pengakuan profesional.

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi yang telah dicapai. Dari penelitian yang dilakukan oleh Stolle, mahasiswa memilih suatu profesi disamping untuk memperoleh penghargaan finansial juga adanya keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen pengakuan profesional disini adalah kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, cara untuk naik pangkat, kepuasan pribadi, dan keahlian untuk mencapai sukses.

- ◆ Nilai-nilai sosial.

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain lingkungannya. Yang termasuk dalam nilai-nilai sosial diantaranya adalah pekerjaan yang prestisius. Hasil penelitian stolle menunjukkan bahwa mahasiswa beranggapan profesi sebagai akuntan publik lebih prestisius dibandingkan dengan akuntan perusahaan, karena profesi akuntan publik lebih banyak berinteraksi dengan orang lain. Reputasi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir, hal ini berarti bahwa faktor pandangan orang lain terhadap suatu pekerjaan mempengaruhi keputusan seseorang dalam memilih pekerjaan. Perbedaan pandangan masyarakat terhadap suatu profesi bisa jadi mempengaruhi pilihan profesi mahasiswa.

- ◆ Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dipertimbangkan karena dalam menyelesaikan pekerjaan harus didukung dengan kenyamanan akan lingkungan kerja sekitar. Yang termasuk lingkungan kerja adalah sifat pekerjaan, tingkat persaingan, serta banyaknya tekanan. Dari hasil penelitian Stolle, diketahui bahwa mahasiswa menganggap profesi akuntan perusahaan sering dihadapkan pada pekerjaan yang sifatnya rutin, cenderung di belakang meja, sedangkan profesi akuntan publik terlihat lebih atraktif meskipun sering dihadapkan dengan tingkat kompetisi yang tinggi serta banyaknya tekanan yang akan dihadapi.

Penelitian ini akan melihat apakah ada perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntan yang berkarir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah serta sebagai akuntan pendidik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir dalam penelitian ini dikelompokkan dalam: (1) penghargaan finansial, (2) pelatihan profesional, (3) pengakuan profesional, (4) nilai-nilai sosial, dan (5) lingkungan kerja. Adapun hipotesa yang diajukan:

H<sub>1</sub> : Terdapat perbedaan pilihan karir antara mahasiswa akuntansi yang berasal dari perguruan tinggi negeri dengan mahasiswa akuntansi dari perguruan tinggi swasta.

H<sub>2</sub>: Pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja.

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **3.1. Populasi dan Sampel**

Populasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan objek, orang atau keadaan yang paling tidak memiliki satu karakteristik umum yang sama. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi di Yogyakarta. Adapun sampel penelitian ini adalah mahasiswa strata satu jurusan akuntansi yang sedang berada ditahun ketiga dan keempat pada lima perguruan tinggi, yaitu UGM, UPN, SANATA DHARMA, ATMAJAYA, dan STIE WIDYA WIWAHA. Diharapkan mahasiswa yang dijadikan responden adalah mahasiswa yang hampir mengakhiri masa kuliahnya dan telah memiliki pengetahuan yang memadai untuk menentukan bidang profesi yang akan dijalani.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 350 mahasiswa dari lima perguruan tinggi, yaitu UGM, UPN, SANATA DHARMA, ATMAJAYA, dan STIE WIDYA WIWAHA. Pengambilan sampel dilakukan secara random sehingga diharapkan sampel dapat mewakili populasi penelitian.

Sesuai dengan jumlah sampel, sebanyak 350 lembar kuesioner dibagikan kepada responden penelitian ini. Pembagian kuesioner dilakukan secara proporsional agar diperoleh data yang lebih valid. Dari 350 lembar kuesioner, 50 lembar dibagikan pada perguruan tinggi negeri (UGM), dan sisanya dibagikan kepada perguruan tinggi swasta, masing-masing sebanyak 75 lembar. Dari 350

lembar kuesioner yang dibagikan, hanya diperoleh 226 lembar kuesioner yang kembali, 197 lembar kuesioner dapat diolah, dan 29 lembar kuesioner lainnya tidak dapat diolah karena kuesioner tidak diisi dengan lengkap sehingga tidak dapat dipergunakan.

Dari 197 kuesioner yang dapat diolah, diperoleh gambaran umum responden yang terinci dalam tabel berikut (dalam jumlah persentase) :

**Tabel 3.1.1.**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>	<b>Kumulatif Persen</b>
Pria	91	46,19	46,19
Wanita	106	53,81	100,00
Total	197	100,00	

Dari tabel diatas berdasarkan jenis kelamin, diketahui responden wanita berjumlah 106 orang (53,81%) lebih besar dari responden pria yang berjumlah 91 orang (46,19%).

**Tabel 3.1.2.**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Angkatan**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>	<b>Kumulatif Persen</b>
Angkatan III	149	75,63	75,63
Angkatan IV	48	24,37	100,00
Total	197	100,00	

Dari tabel diatas berdasarkan angkatan responden, didapatkan hasil responden angkatan ketiga (75,63%) lebih besar daripada responden angkatan keempat (24,37%). Diharapkan dengan diketahuinya karakteristik responden dapat dijadikan ukuran dalam menilai hasil hipotesis.

**Tabel 3.1.3.**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Universitas**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>	<b>Kumulatif Persen</b>
Atmajaya	39	19,80	19,80
Sananta Dharma	55	27,92	47,72
STIE Widya Wiwaha	15	7,61	55,33
UPN	56	28,42	83,75
UGM	32	16,24	100,00
Total	197	100,00	

Dari tabel diatas berdasarkan universitas, diketahui bahwa tingkat pengembalian kuesioner paling sedikit adalah dari STIE widya Wiwaha dan tingkat pengembalian kuesioner terbanyak adalah dari universitas swasta Sananta Dharma dan UPN.

### **3.2. Lokasi Penelitian (Obyek Penelitian)**

Penelitian dilakukan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan lokasi Fakultas Ekonomi pada lima perguruan tinggi yaitu UGM (Universitas Gajahmada), UPN (Universitas Perjuangan Nasional), Universitas ATMAJAYA, SADHAR (Universitas Sananta Dharma), dan Universitas Widya Wiwaha.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Data Primer:

- ♦ Merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik itu dari individu maupun dari suatu organisasi (Umar Husein, 2003).
- ♦ Pengumpulan data dengan observasi langsung/pengamatan langsung.

Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah :

- Kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar Husein, 2003).

### 3.4. Variabel Penelitian

Dalam penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi, terdapat variabel penelitian yang diuji, meliputi:

#### Variabel Dependen

- a. Pilihan karir sebagai akuntan publik (auditor), yaitu akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik
- b. Pilihan karir sebagai akuntan pendidik, yaitu akuntan yang bekerja di lembaga pendidikan sebagai tenaga pengajar
- c. Pilihan karir sebagai akuntan perusahaan, yaitu akuntan yang bekerja di perusahaan

- d. Pilihan karir sebagai akuntan pemerintah, yaitu akuntan yang bekerja di instansi pemerintahan, seperti di BPK, Departemen Keuangan, dan instansi pemerintah yang lain.

### **Variabel Independen**

- a) Penghargaan finansial, diuji dengan tiga pertanyaan mengenai gaji awal, potensi kenaikan gaji, dan tersedianya dana pensiun.
- b) Pelatihan profesional, diuji dengan empat pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja.
- c) Nilai-nilai sosial, diuji dengan enam pernyataan mengenai kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi diluar pekerjaan, perhatian terhadap perilaku individu, gengsi pekerjaan dimata orang lain, dan kemungkinan untuk bekerja dengan ahli lain.
- d) Pengakuan professional, diuji dengan lima pernyataan mengenai kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, cara untuk naik pangkat, kepuasan pribadi, dan keahlian untuk mencapai sukses.
- e) Lingkungan kerja, diuji dengan sembilan pernyataan mengenai sifat perusahaan (rutin, cepat, atraktif, sering lembur), lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat persaingan, tekanan kerja, jaminan atas keamanan kerja, dan lapangan kerja yang ditawarkan.

### **3.5. Instrumen Penelitian**

- ◆ **Bentuk kuesioner**

Bentuk kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari pernyataan dengan jumlah 27 pernyataan. Pernyataan diberikan dengan beberapa alternatif jawaban yang tersedia.

- ◆ **Jawaban dari kuesioner**

Jawaban dari kuesioner bersifat terbuka, dimana responden yang dipilih dapat memberikan jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti.

### **3.6. Metode Analisa**

#### **Teknik Skala Pengukuran**

Teknik skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval, dimana penilaian terhadap responden diberi skor tertentu yaitu 1-5. Dengan ketentuan untuk pertanyaan yang terdiri dari :

- Tidak Setuju (TS) diberi skor 1
- Kurang Setuju (KS) diberi skor 2
- Setuju (S) diberi skor 3
- Sangat Setuju (SS) diberi skor 4
- Sangat Setuju Sekali (SSS) diberi skor 5



### **3.8. Validitas dan Reliabilitas**

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kualitas kuesioner dan kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan penelitian ini sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang akan diteliti. Apabila alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak valid, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **1. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Karena data penelitian menggunakan skala interval maka uji validitas yang tepat adalah dengan melihat nilai korelasi item dengan skor total seluruh item.

#### **Penghargaan Finansial**

- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran1), item gaji awal mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,832) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item gaji awal adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran1), item dana pensiun mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,772) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item dana pensiun adalah valid.

- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran1), item kenaikan gaji mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,821) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item kenaikan gaji adalah valid.

### **Pelatihan Profesional**

- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran2), item pelatihan sebelum mulai bekerja mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,803) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item pelatihan sebelum mulai bekerja adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran2), item pelatihan untuk meningkatkan kemampuan profesional mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,865) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item pelatihan untuk meningkatkan kemampuan profesional adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran2), item pelatihan kerja rutin mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,853) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item pelatihan kerja rutin adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran2), item mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,745) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi adalah valid.

**Nilai-nilai sosial**

- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran3), item kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,531) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran3), item kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,549) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran3), item kesempatan untuk melakukan hobi diluar pekerjaan mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,651) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item kesempatan untuk melakukan hobi diluar pekerjaan adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran3), item perhatian terhadap perilaku individu mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,701) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item perhatian terhadap perilaku individu adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran3), item gengsi pekerjaan dimata orang lain mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,686) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item gengsi pekerjaan dimata orang lain adalah valid.

- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran3), item kesempatan untuk bekerja dengan ahli lain mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,663) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item kesempatan untuk bekerja dengan ahli lain adalah valid.

#### **Pengakuan Profesional**

- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran4), item kesempatan untuk berkembang mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,779) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item kesempatan untuk berkembang adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran4), item pengakuan prestasi mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,763) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item pengakuan prestasi adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran4), item cara untuk naik pangkat mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,651) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item cara untuk naik pangkat adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran4), item kepuasan pribadi mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,725) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item kepuasan pribadi adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran4), item keahlian untuk mencapai sukses mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,756) lebih besar dari  $r$

tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item keahlian untuk mencapai sukses adalah valid.

### **Lingkungan Kerja**

- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran5), item rutinitas perusahaan mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,568) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item rutinitas perusahaan adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran5), item sifat perusahaan yang dituntut untuk cepat mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,544) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item sifat perusahaan yang dituntut untuk cepat adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran5), item lingkungan kerja yang menguntungkan mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,662) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item lingkungan kerja yang menguntungkan adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran5), item sifat perusahaan atraktif mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,646) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item sifat perusahaan atraktif adalah valid.

- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran5), item sifat perusahaan sering lembur mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,447) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item sifat perusahaan sering lembur adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran5), item tingkat kompetisi antar karyawan mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,493) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item tingkat kompetisi antar karyawan adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran5), item tekanan kerja untuk mencapai hasil sempurna mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,517) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item tekanan kerja untuk mencapai hasil sempurna adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran5), item keamanan kerja mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,505) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item keamanan kerja adalah valid.
- Berdasarkan uji validitas yang dilakukan (lampiran5), item lapangan kerja mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,631) lebih besar dari  $r$  tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan item lapangan kerja adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Alat ukur disebut reliabel apabila menunjukkan derajat konsistensi yang sama apabila diterapkan berulang-ulang pada kesempatan yang berlainan.

Reliabilitas skala pemahaman akuntan diukur berdasarkan konsistensi internal yang perhitungannya dilakukan dengan teknik koefisien *alfa cronbach* ( $\alpha > 0,7$ ).

- ✘ Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan (lampiran1), item penghargaan finansial mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,8299) lebih besar dari  $r$  tabel (0,7000) sehingga dapat disimpulkan item penghargaan finansial adalah reliabel.
- ✘ Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan (lampiran2), item pelatihan professional mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,8200) lebih besar dari  $r$  tabel (0,7000) sehingga dapat disimpulkan item pelatihan professional adalah reliabel.
- ✘ Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan (lampiran3), item nilai-nilai sosial mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,7536) lebih besar dari  $r$  tabel (0,7000) sehingga dapat disimpulkan item nilai-nilai sosial adalah reliabel.
- ✘ Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan (lampiran4), item pengakuan professional mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,7882) lebih besar dari  $r$  tabel (0,7000) sehingga dapat disimpulkan item pengakuan profesional adalah reliabel.

- ✖ Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan (lampiran5), item lingkungan kerja mempunyai nilai  $r$  hitung positif (0,7317) lebih besar dari  $r$  tabel (0,7000) sehingga dapat disimpulkan item lingkungan kerja adalah reliabel.

Hipotesa pertama diuji dengan uji Chi Square (Uji Kai Kuadrat). Uji Kai Kuadrat : sebagai uji proposi untuk 2 peristiwa yang variabelitas datanya diskrit. Uji ini berguna untuk menguji apakah hubungan kontingensi antara frekuensi dari hasil observasi ( $F_o$ ) dengan frekuensi yang diharapkan oleh peneliti ( $F_h$ ) dari sampel yang terbatas itu mungkin merupakan hubungan kontingensi yang terbatas atau tidak. Hubungan kontingensi antara frekuensi disebut hubungan kontingensi yang meyakinkan jika harga Kai Kuadrat ( $X^2$ ) sama atau lebih besar dari suatu harga kritik tersebut.

Pengujian hipotesa pertama dilakukan dengan langkah berikut :

1. Menentukan formulasi hipotesa nihil dan hipotesa alternatifnya

$$H_o : P_1 = P_2 \dots \dots \dots = P_k (=P)$$

$$H_i : P_1 \neq P_2 \dots \dots \dots \neq P_k (\neq P)$$

2. Dipilih *level of significance* tertentu

$$Df = (I - 1)(j - 1)$$

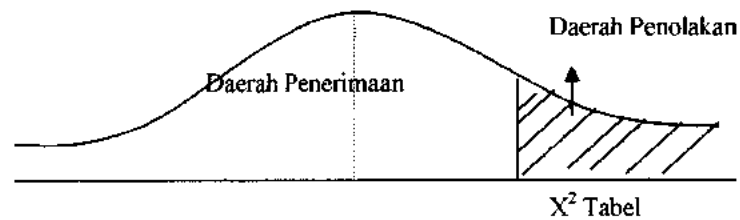
Dimana :

$I$  = Jumlah baris

$J$  = Jumlah kolom



### 3. Kriteria Pengujian



Ho ditolak jika  $p \leq 0,05$

Ho diterima jika  $p > 0,05$

### 4. Menghitung besarnya $X^2$ dengan cara sebagai berikut :

$$F_h = \frac{\text{Jumlah Baris} \times \text{Jumlah kolom}}{\text{Jumlah Data}}$$

Perlu diketahui bahwa sebelum menghitung  $X^2$  syaratnya  $\Sigma F_o$  harus  $= \Sigma F_h$

dan  $\Sigma (F_o - F_h) = 0$

### 5. Selanjutnya menghitung besarnya $X^2$ dengan rumus :

$$X^2 = \sum \frac{(F_o - F_h)^2}{F_h}$$

### 6. Kesimpulan

Dengan membandingkan hasil perhitungan dalam langkah 4 dengan kriteria pengujian dari langkah 3, diambil kesimpulan apakah diterima atau ditolak.

Dalam analisis menggunakan alat bantu program komputer SPSS 11.0.

Hipotesa kedua akan diuji dengan Anova (*Analysis of Variance*) / *F-Test* yaitu untuk menguji perbedaan antara dua kelompok sampel atau lebih dalam treatment yang berlainan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan mean

antara treatment yang berbeda. Dalam hal ini pilihan profesi mahasiswa dikelompokkan dalam empat kelompok, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik.

Untuk menguji hipotesa kedua, langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Sampel yang digunakan adalah mahasiswa yang dibagi dalam empat kelompok sesuai dengan jenis profesi yang dipilih. Sehingga dalam hal ini ada empat kelompok, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan profesi mahasiswa dikelompokkan dalam lima kelompok, yaitu penghargaan finansial atau gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja.
3. Masing-masing kelompok akan dihitung mean-nya, kemudian mean tersebut yang akan diuji dengan Anova.
4. Apabila hasilnya menunjukkan perbedaan yang signifikan, maka dianggap pernyataan tersebut mempengaruhi pertimbangan mahasiswa dalam memilih profesi.

Langkah analisis yang digunakan untuk menguji perbedaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa, meliputi :

- ◆ Pertama : Hitung *mean* atas empat kategori (Furqon, 2001), dengan rumus:

$$X_{ij} = \frac{\sum (f_i \times X_i)}{n}$$

Dimana :

n = sample

X<sub>i</sub> = skor

X<sub>ij</sub> = nilai rata-rata

i = 1, 2, 3, ..., n.

f<sub>i</sub> = frekuensi

$$X = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n X_{ij}$$

Dimana :

X = rata-rata total

ij = 1, 2, 3, ..., n.

- ◆ Langkah kedua digunakan alat analitis *F Test* untuk mengetahui apakah hipotesis varians diterima / ditolak :

$$F = \frac{n \sum (X_j - X)^2 \div (K - 1)}{\sum (X_{ij} - X_j)^2 \div K(n - 1)}$$

Dimana :

$X_j$  = rata-rata kolom

$X_{ij}$  = nilai rata-rata

$K$  = jenis sampel

Dengan F tabel :

$$\alpha = 5\% = F_{Tabel} = F_{0,05;(K-1),K(n-1)}$$

Dalam analisis menggunakan alat bantu program komputer SPSS 11.0.

## BAB IV ANALISIS DATA

### 4.1. Pembahasan

#### 4.3.1. Pengujian Hipotesa I

Untuk menguji hipotesa pertama, mengenai perbedaan pilihan karir antara mahasiswa akuntansi yang berasal dari perguruan tinggi negeri dengan mahasiswa akuntansi dari perguruan tinggi swasta, dapat ditunjukkan melalui tabel 4.3.1.

**Tabel 4.3.1.  
Pemilihan Profesi Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi**

	PTS		PTN		Total
	Jml	%	Jml	%	
Akuntan Publik	19	11,72	10	31,25	29
Akuntan Pendidik	2	1,23	1	3,125	3
Akuntan Perusahaan	95	58,64	19	59,38	114
Akuntan Pemerintah	46	28,40	5	15,62	51
Total	162	100	35	100	197

Dari tabel diketahui terdapat perbedaan pilihan karir antara mahasiswa yang berasal dari perguruan negeri maupun dari perguruan tinggi swasta. Profesi sebagai akuntan perusahaan merupakan pilihan karir yang paling banyak dipilih oleh mahasiswa perguruan tinggi negeri (59,38%) dan mahasiswa dari perguruan tinggi swasta (58,64%). Sedangkan pilihan karir yang kurang diminati adalah profesi sebagai akuntan pendidik, dengan masing-masing 3,125% untuk perguruan tinggi

negeri dan hanya sekitar 1,23% untuk perguruan tinggi swasta. Profesi akuntan publik lebih banyak dipilih mahasiswa perguruan tinggi negeri (31,25%) dibandingkan pada perguruan tinggi swasta (11,72%). Sedangkan profesi akuntan pemerintah dipilih sebesar 28,40% pada perguruan tinggi swasta dan sebesar 15,62% pada perguruan tinggi negeri.

Hipotesis pertama kemudian dianalisis dengan uji *chi square*. Dari hasil analisis *chi square* yang terdapat dalam lampiran 6, signifikansi menunjukkan nilai *p-value* = 0,039 kurang dari 0,05 dan nilai hitung = 8,352 lebih besar dari nilai tabel (7,81472). Dengan demikian hasil pengujian hipotesa memberi dukungan untuk menolak  $H_0$ . Hal ini berarti terdapat perbedaan pilihan karir antara mahasiswa yang berasal dari perguruan negeri maupun dari perguruan tinggi swasta.

#### **4.3.2. Pengujian Hipotesa II**

Untuk menguji hipotesis kedua, yaitu adanya pengaruh atas pilihan karir mahasiswa akuntansi dengan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, dan lingkungan kerja bisa mendasarkan pada *print out* analisis regresi yang terdapat dalam lampiran.

##### **1. Penghargaan Finansial**

Penghargaan finansial meliputi pertanyaan mengenai gaji awal, potensi kenaikan gaji dan tersedianya dana pensiun :

Item gaji awal bernilai positif (lampiran7), dapat ditunjukkan dari nilai *p-value* = 0,042 kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 2,790 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh gaji awal.

Item dana pensiun bernilai positif (lampiran7), dapat ditunjukkan dari nilai *p-value* = 0,027 kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 3,137 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh dana pensiun.

Item kenaikan gaji bernilai negatif (lampiran7), diperoleh dari nilai *p-value* = 0,163 lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung = 1,725 kurang dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh kenaikan gaji.

Untuk item penghargaan finansial secara keseluruhan yang meliputi gaji awal, dana pensiun dan kenaikan gaji, diperoleh hasil tidak signifikan (lampiran12) yang ditunjukkan dari nilai *p-value* = 0,149 lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung = 1,800 kurang dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh penghargaan finansial.

## 2. Pelatihan Profesional

Pelatihan professional meliputi empat pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan untuk meningkatkan kemampuan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja yang bervariasi.

Item pelatihan sebelum mulai bekerja bernilai positif (Lampiran8), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,005$  kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 4,427 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh pelatihan sebelum mulai bekerja.

Item pelatihan untuk meningkatkan kemampuan professional bernilai positif (lampiran8), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,000$  kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 9,863 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh pelatihan untuk meningkatkan kemampuan profesional.

Item pelatihan kerja rutin bernilai positif (lampiran8), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,000$  kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 8,136 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh pelatihan kerja rutin.

Item mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi bernilai positif (lampiran8), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,000$  kurang dari 0,05 dan nilai



F hitung = 7,905 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang bervariasi.

Untuk item pelatihan profesional secara keseluruhan yang meliputi empat pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan untuk meningkatkan kemampuan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja yang bervariasi, signifikansi dapat ditunjukkan dari nilai *p-value* = 0,000 kurang dari 0,05 (lampiran13) dan nilai F hitung = 11,257 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh pelatihan profesional.

### **3. Nilai-nilai Sosial**

Nilai-nilai sosial meliputi enam pernyataan mengenai kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi diluar pekerjaan, perhatian terhadap perilaku individu, gengsi pekerjaan dimata orang lain, dan kemungkinan untuk bekerja dengan ahli lain.

Item mengenai kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial bernilai positif (lampiran9), dapat ditunjukkan dari nilai *p-value* = 0,011 kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 3,838 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan

karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial.

Item kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain bernilai positif (lampiran9), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,008$  kurang dari 0,05 dan nilai  $F$  hitung = 4,097 lebih besar dari nilai  $F$  tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak  $H_0$ . Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.

Item kesempatan untuk melakukan hobi diluar pekerjaan bernilai positif (lampiran9), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,022$  kurang dari 0,05 dan nilai  $F$  hitung = 3,282 lebih besar dari nilai  $F$  tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak  $H_0$ . Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh kesempatan untuk melakukan hobi diluar pekerjaan.

Item perhatian terhadap perilaku individu bernilai negatif (lampiran9), diperoleh dari nilai  $p\text{-value} = 0,599$  lebih besar dari 0,05 dan nilai  $F$  hitung = 0,626 kurang besar dari nilai  $F$  tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak  $H_0$ . Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh item perhatian terhadap perilaku individu.

Item gengsi pekerjaan dimata orang lain bernilai positif (lampiran 9), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,033$  kurang dari 0,05 dan nilai  $F$  hitung = 2,972 lebih besar dari nilai  $F$  tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi

dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh gengsi pekerjaan dimata orang lain.

Item kesempatan untuk dapat bekerja dengan ahli lain bernilai positif (lampiran9), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,001$  kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 6,041 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh item kesempatan untuk dapat bekerja dengan ahli lain.

Untuk item nilai-nilai sosial secara keseluruhan yang meliputi kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi diluar pekerjaan, perhatian terhadap perilaku individu, gengsi pekerjaan dimata orang lain, dan kesempatan untuk dapat bekerja dengan ahli lain, signifikansi dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,009$  kurang (lampiran14) dari 0,05 dan nilai F hitung = 3,959 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial.

#### **4. Pengakuan Profesional**

Pengakuan profesional meliputi pernyataan mengenai kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, cara untuk naik pangkat, kepuasan pribadi, dan keahlian untuk mencapai sukses.

Item kesempatan untuk berkembang bernilai positif (lampiran10), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,005$  kurang dari  $(0,05)$  dan nilai F hitung = 4,462 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh item kesempatan untuk berkembang.

Item pengakuan prestasi bernilai positif (lampiran10), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,006$  kurang dari  $0,05$  dan nilai F hitung = 4,253 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh pengakuan prestasi.

Item cara untuk naik pangkat bernilai positif (lampiran10), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,000$  kurang dari  $0,05$  dan nilai F hitung = 6,773 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh cara untuk naik pangkat.

Item kepuasan pribadi bernilai positif (lampiran10), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,005$  kurang dari  $0,05$  dan nilai F hitung = 4,397 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh kepuasan pribadi.

Item keahlian untuk mencapai sukses bernilai positif (lampiran10), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,000$  kurang dari  $0,05$  dan nilai F hitung = 7,447

lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh keahlian untuk mencapai sukses.

Untuk item pengakuan profesional secara keseluruhan yang meliputi kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, cara untuk naik pangkat, kepuasan pribadi, dan keahlian untuk mencapai sukses, signifikansi dapat ditunjukkan dari nilai *p-value* = 0,000 (lampiran15) kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 10,058 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh pengakuan profesional.

## **5. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja meliputi pernyataan mengenai sifat perusahaan (rutin, cepat, atraktif, sering lembur), lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat persaingan, tekanan kerja, jaminan atas keamanan kerja, dan lapangan kerja yang ditawarkan.

Item rutinitas perusahaan bernilai negatif (lampiran11), diperoleh dari nilai *p-value* = 0,901 lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung = 0,193 kurang dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh rutinitas perusahaan.

Item sifat perusahaan yang dituntut untuk cepat bernilai negatif (lampiran11), diperoleh dari nilai *p-value* = 0,859 lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung = 0,254 kurang dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh sifat perusahaan yang dituntut untuk cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item lingkungan kerja yang menguntungkan bernilai negatif (lampiran11), diperoleh dari nilai *p-value* = 0,745 lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung = 0,412 kurang dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menguntungkan.

Item sifat perusahaan yang atraktif bernilai negatif (lampiran11), diperoleh dari nilai *p-value* = 0,275 lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung = 1,301 kurang dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh sifat perusahaan yang atraktif.

Item sifat perusahaan sering lembur bernilai positif (lampiran11), dapat ditunjukkan dari nilai *p-value* = 0,021 kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 3,330 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh sifat perusahaan sering lembur.

Item tingkat kompetisi antar karyawan bernilai negatif (lampiran11), diperoleh dari nilai  $p\text{-value} = 0,685$  lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung = 0,497 kurang dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh tingkat kompetisi antar karyawan.

Item tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna bernilai positif (lampiran11), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,012$  kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 3,768 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh tekanan kerja untuk mencapai hasil sempurna.

Item keamanan kerja bernilai positif (lampiran11), dapat ditunjukkan dari nilai  $p\text{-value} = 0,009$  kurang dari 0,05 dan nilai F hitung = 3,990 lebih besar dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh keamanan kerja.

Item lapangan kerja bernilai negatif (lampiran11), diperoleh dari nilai  $p\text{-value} = 0,373$  lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung = 1,047 kurang dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh lapangan kerja yang ditawarkan.

Untuk item lingkungan kerja secara keseluruhan yang meliputi sifat perusahaan (rutin, cepat, atraktif, sering lembur), lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat persaingan, tekanan kerja, jaminan atas keamanan kerja, dan lapangan kerja yang ditawarkan, diperoleh hasil tidak signifikan yang ditunjukkan dari nilai *p-value* = 0,111 (lampiran16) lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung = 2,034 kurang dari nilai F tabel (2,650). Dengan demikian hasil pengujian memberi dukungan untuk tidak menolak H nol. Hal ini berarti pilihan karir mahasiswa akuntansi tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemilihan karir: akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah, dan akuntan perusahaan antara mahasiswa yang berasal dari perguruan tinggi negeri dan mahasiswa yang berasal dari perguruan tinggi swasta terdapat perbedaan yang signifikan antara pilihan karir akuntan yang satu dengan karir akuntan yang lain.

Dalam pemilihan karir, faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dikelompokkan dalam lima faktor; yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja. Diantara lima faktor tersebut, yang dapat dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam pemilihan profesi adalah pelatihan profesional yang harus mereka jalankan, kesempatan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan nilai-nilai sosial dan pengakuan profesional yang akan mereka dapatkan. Sedangkan faktor-faktor penghargaan finansial dan lingkungan kerja tidak terlalu dipertimbangkan dalam pemilihan karir.

Pada faktor penghargaan finansial, gaji awal yang baik dan ketersediaan dana pensiun menjadi pertimbangan mahasiswa dalam pemilihan karir, sedangkan kenaikan gaji yang lebih cepat kurang menjadi pertimbangan mahasiswa.

Faktor pelatihan profesional keseluruhan itemnya menjadi pertimbangan mahasiswa dalam pemilihan karir, yaitu pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan untuk meningkatkan kemampuan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja yang bervariasi.

Faktor nilai-nilai sosial, item kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi diluar pekerjaan, dan kemungkinan untuk bekerja dengan ahli lain menjadi pertimbangan bagi mahasiswa dalam pemilihan karir, hanya item perhatian terhadap perilaku individu dan gengsi pekerjaan dimata orang lain yang kurang dipertimbangkan oleh mahasiswa.

Faktor pengakuan profesional keseluruhan itemnya menjadi pertimbangan mahasiswa dalam pemilihan karir, yaitu pernyataan mengenai kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, cara untuk naik pangkat, kepuasan pribadi, dan keahlian untuk mencapai sukses.

Faktor lingkungan kerja yang menjadi pertimbangan mahasiswa dalam pemilihan karir adalah sifat perusahaan sering lembur, adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil maksimal dan keamanan kerja yang ditawarkan. Sedangkan item mengenai sifat perusahaan yang dituntut untuk rutin, cepat, atraktif, lingkungan

kerja, tingkat kompetisi antar karyawan dan lapangan kerja yang ditawarkan kurang menjadi pertimbangan mahasiswa dalam pemilihan karir.

## **5.2. SARAN DAN IMPLIKASI**

Dari hasil analisa yang telah dilakukan serta berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, berikut penulis sampaikan beberapa saran dan implikasi untuk penelitian selanjutnya :

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh penulis hendaknya bisa menjadi bahan masukan bagi pihak Fakultas, terutama jurusan Akuntansi. Akademisi dapat memberikan masukan yang terjadi di lingkungan karir yang diminati mahasiswa pada saat memberikan materi perkuliahan. Misalnya mengenai teknologi informasi yang mendukung masing-masing profesi.
2. Untuk mahasiswa yang ingin melanjutkan penelitian ini, hendaknya dalam pemilihan sampel perlu ditambahkan kriteria bahwa mahasiswa yang akan dipilih untuk dijadikan sampel penelitian harus sudah menempuh minimal 120 sks, sehingga diharapkan mahasiswa yang dijadikan sampel telah benar-benar mengerti mengenai profesi yang ingin dijalani.
3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu adanya penambahan variabel yang akan diteliti supaya penelitian selanjutnya lebih termotivasi dalam pemilihan profesi. Misalnya faktor mudah tidaknya mengakses lapangan kerja yang ditawarkan.