

**FACTORS THAT INFLUENCE CAREER OPTIONS TO PUBLIC ACCOUNTABILITY BY STUDENTS OF ACCOUNTING DEPOSITS (EMPIRICAL STUDY ON INDONESIAN PELITA ACCOUNTING STUDENTS)**

**Teddy Chandra dan Arpan**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 Pekanbaru 28127

Email: [teddy8886@gmail.com](mailto:teddy8886@gmail.com), [Arpan.huang10@gmail.com](mailto:Arpan.huang10@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Purpose of this research is to review and analyze the influence of factors Election accounting student career as a public accountant. Where these factors is the award, professional training, professional recognition, social values, work environment, market considerations and personality. Population Research is the College of Economics Pelita Indonesia. Research sampling using purposive sampling with criteria for accounting majors from 2012 to 2013 generation. Data collection methods using questionnaires The spread shown to the students Pelita Indonesia. Data analysis using multiple linear regression analysis.*

**Keywords:** Elections public accountant career, awards, professional training, professional recognition, social values, work environment, market considerations and personality

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK OLEH MAHASISWA JURUSAN AKUNTANSI (STUDI EMPIRIS PADA MAHASISWA AKUNTANSI PELITA INDONESIA)**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh faktor-faktor pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. dimana faktor-faktor tersebut adalah penghargaan, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar dan personalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan kriteria mahasiswa jurusan akuntansi angkatan 2012-2013. Metode Pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang disebarakan kepada mahasiswa Pelita Indonesia. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

**Kata Kunci:** Pemilihan karir akuntan publik, penghargaan, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar dan personalitas

## PENDAHULUAN

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

Munculnya pola pikir dalam masyarakat bahwa lulusan sarjana ekonomi akuntansi harus berkarir di bidang akuntan, mahasiswa lulusan sarjana teknik perkapalan berkarir di bidang perkapalan nantinya, lulusan dari keguruan harus menjadi guru, lulusan keperawatan harus menjadi perawat. Menjadi salah satu faktor minimnya wawasan dan minat bagi para mahasiswa akuntansi untuk mencari peluang karir yang lain selain menjadi akuntan.

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

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

Saat ini banyak lulusan terdidik mulai melirik jalur karir lain tidak sesuai dengan bidangnya untuk mereka jalankan nantinya karena sangat tingginya tingkat persaingan dan perubahan minat karir seseorang. Saat ini banyak lulusan akuntansi terbaik dari perguruan-perguruan tinggi tidak lagi memilih karir sebagai akuntan publik sebagai jalur pilihan karir yang utama bagi mereka (Widiatami,2013). Jalur karir yang sesuai dengan lulusan akuntansi adalah karir sebagai akuntan yaitu seperti akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Dengan tingkat persaingan yang tinggi dan bahkan mgkin tingkat kemampuan dan keahlian masing masing mahasiswa berbeda tidak menutup kemungkinan mereka akan berkarir di luar bidang akuntansi lainnya yang mungkin masih berhubungan dengan keuangan seperti wirausaha, konsultan keuangan, dan lain sebagainya.

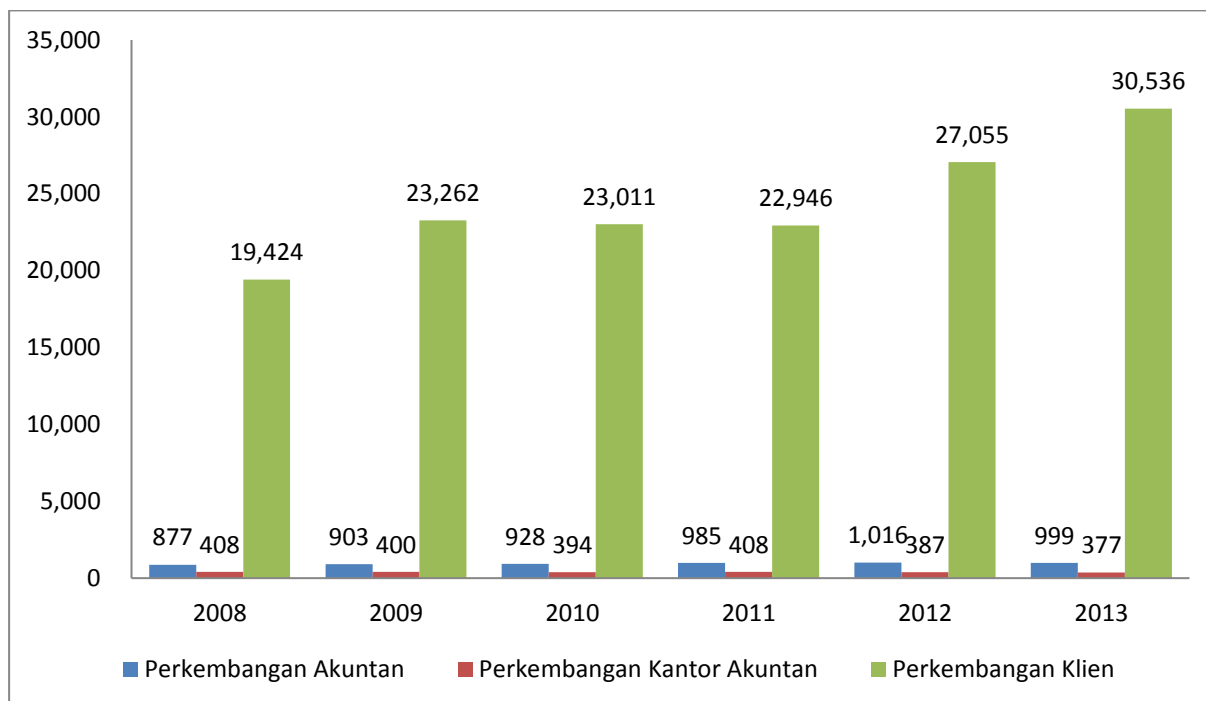
Wijayanti (2001), dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa dari 7 (tujuh) faktor yang diteliti, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan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

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

Seiring dengan diberlakukannya UU No. 5 tahun 2011 yang menyatakan bahwa, para sarjana non akuntansi dapat berprofesi sebagai akuntan publik asalkan lulus ujian sertifikasi. Hal tersebut berarti bahwa dapat mengancam para lulusan jurusan akuntansi, dimana untuk menjadi akuntan publik mereka para lulusan dari jurusan akuntansi harus bersaing dengan lulusan dari jurusan non akuntansi. Hal ini disebabkan karena pertumbuhan akuntan di indonesia sangat lambat. Sampai dengan saat ini indonesia sangat kekurangan tenaga profesional akuntan publik.

Menurut data dari Sekretariat Jendral Kementrian Keuangan (2014), terdapat perkembangan dari akuntan publik, kantor akuntan publik dan jumlah klien yang terus mengalami perubahan selama beberapa tahun terakhir. Berikut rincian perkembangan Akuntan Publik, Kantor Akuntan Publik dan Jumlah Klien Pada Tahun 2008-2013:

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Pelita Indonesia) (Teddy Chandra)



Sumber : Kementerian Keuangan, 2015

**Gambar 1. Perkembangan Akuntan Publik**

### Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan menganalisa pengaruh penghargaan, pelatihan profesional, pengakuan, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas secara parsial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Teori Motivasi

Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. (Mr. Donald : 1950). Motivasi adalah usaha – usaha untuk menyediakan kondisi – kondisi sehingga anak itu mau melakukan sesuatu (Prof. Drs. Nasution : 1995). Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Samsudin (2005) memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan Rivai (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan hal “invisible” yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Mangkunegara (2005,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”

#### Teori Pengharapan

Dewasa ini, penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor H. Vroom. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dari perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, maka yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi. Selanjutnya, imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan. Oleh karena itu, teori ini berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2006):

Hubungan upaya-kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.

Hubungan kinerja-imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.

Hubungan imbalan-sasaran pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Dengan demikian, pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Misalnya apakah karir tersebut dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi.

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

### **Maslow's Need Hierarchy**

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

#### **Kebutuhan Fisik (Physiological)**

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

#### **Keselamatan dan Keamanan (Safety and Security)**

Antara lain kebutuhan yang berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya..

#### **Kebutuhan Sosial (Social)**

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

#### **Penghargaan (Self-esteem)**

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

#### **Aktualisasi Diri (Self-actualization)**

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

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

### **Minat Karir Mahasiswa Akuntansi**

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Pelita Indonesia) (Teddy Chandra)

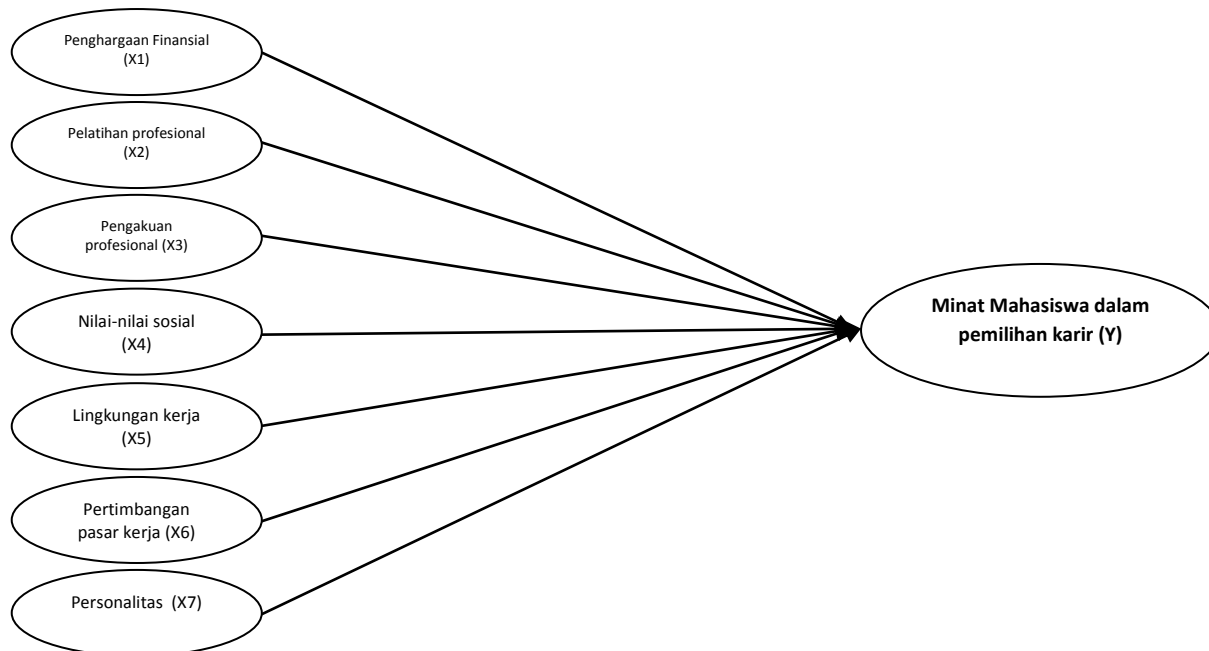
Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008, h.957) arti kata minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, perhatian, kesukaan. Minat adalah suatu proses yang tetap untuk memperhatikan dan memfokuskan diri pada sesuatu yang diminatinya dengan perasaan senang dan rasa puas. Minat adalah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

Minat karir adalah suatu pendirian seseorang mengenai pekerjaan yang akan dijalani kedepannya nanti. Jurusan akuntansi yang banyak diminati hal ini dibuktikan dalam penelitian Kuningsih (2012) pada 129 responden mahasiswa dari S1, S2 dan PPA rata-rata mahasiswa memilih jurusan akuntansi, didorong keinginan mereka menjadi akuntan. Selain itu, termotivasi juga oleh anggapan bahwa akuntan di Indonesia masih banyak dibutuhkan oleh perusahaan baik go public ataupun belum. Ini dibuktikan 75% responden memilih akuntansi karena banyak dibutuhkan dan 25% responden tertarik karena berhubungan dengan keuangan. Jurusan Akuntansi banyak diminati di berbagai perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta. Bahkan jurusan akuntansi masuk dalam sepuluh besar jurusan terfavorit di Indonesia. Meskipun sulit untuk mempelajari ilmu akuntansi yang berhubungan dengan jurnal dan pembukuan. Hal ini dikarenakan tingginya kebutuhan pasar kerja akan tenaga akuntansi yang kompeten. Di Jurusan Akuntansi banyak hal yang akan dipelajari bukan hanya mengenai pelaporan keuangan saja, tetapi juga mempelajari mengenai Auditing, Perancang Sistem Akuntansi, dan juga perpajakan (Akuntansi Perpajakan). Semua materi pelaporan dan teknisnya akan dipelajari dalam jurusan Akuntansi dikarenakan Akuntansi dapat dikatakan sebagai bahasanya dunia usaha.

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

### Kerangka Pemikiran

Hubungan antar variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir akuntan dan non-akuntan dalam kerangka pemikiran teoritis dapat terlihat pada gambar berikut :



Sumber : Data Olahan

**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

### Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir

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

diungkapkan oleh Robbins (2011) bahwa terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu dan salah satunya yaitu hubungan imbalan-sasaran pribadi, hubungan ini menjelaskan sampai sejauh mana imbalan dalam suatu organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

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

#### **Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir**

Rahayu (2003) menunjukkan karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan pada akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap bahwa pelatihan kerja kurang diperlukan, sedangkan bagi akuntan pendidik mahasiswa menganggap tidak diperlukannya pelatihan kerja, sehingga pengalaman kerja yang bervariasi lebih sedikit diperoleh dibandingkan karir sebagai akuntan perusahaan dan pemerintah. Menurut Stolle (1976) dalam Mariny (2003) pelatihan dipertimbangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik. Hal ini membuktikan dalam memilih karir tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri.

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

#### **Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir**

Pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan. Pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Pengakuan profesi ini meliputi adanya kemungkinan berkerja dengan profesi yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan atas prestasi. Menurut Ramadani (2013) pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Widiatami (2013) menambahkan pengakuan profesionalisme merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional meliputi kemungkinan bekerja dengan ahli-ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Pengakuan profesionalisme juga didukung oleh teori hirarki kebutuhan Maslow dalam suatu jenjang kebutuhan yaitu penghargaan yang meliputi: harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan dan perhatian

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

#### **Nilai – Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir**

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

Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi adalah prestise pekerjaan dan kerjasama dengan ahli bidang lain, sedangkan yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu. Stolle (1976) dalam Aprilian (2011) menunjukkan, bahwa nilai-nilai sosial yang ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan perusahaan. Hal ini bermakna bahwa keputusan seseorang dalam memilih karir dipengaruhi oleh pandangan orang lain terhadap pekerjaan tersebut. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa nilai-nilai sosial mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis keempat diusulkan.

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

#### **Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir**

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang meliputi karakteristik dan beban – beban yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Kondisi atau suasana yang terdapat pada suatu pekerjaan dapat memberikan dampak dalam kinerja dari pekerja. Ramadani (2013) mengungkapkan bahwa Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan, seorang pekerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Pelita Indonesia) (Teddy Chandra)

dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan.

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

### **Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir**

Pertimbangan pasar kerja merupakan pandangan seseorang dilihat dari berbagai aspek atas seberapa baik nilai dan peluang yang ada dari suatu pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja (job market consideration) meliputi, tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi. Keamanan kerja merupakan salah satu yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karir dan karir yang dipilih nantinya dapat bertahan jangka waktu yang cukup lama. Mengingat kasus pemutusan hubungan kerja atau PHK. Karir nantinya diharapkan bukan karir sementara, melainkan harus dapat terus berlanjut sampai nantinya seseorang akan pensiun. Robbins (2011) menyatakan bahwa salah satu dari komponen pembentukan sikap seseorang yaitu Cognitive Component yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.

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

### **Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir**

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

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

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa akuntansi STIE Pelita Indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan kriteria mahasiswa jurusan akuntansi angkatan 2012-2013 berjumlah 136 orang.

### **Definisi Variabel Penelitian:**

#### **Variabel Independen**

##### **Penghargaan Finansial**

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

##### **Pelatihan Profesional**

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

##### **Pengakuan Profesionalitas**

Pengakuan Profesional meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pengakuan terhadap prestasi atas pekerjaan.

##### **Nilai-nilai Sosial**

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan sudut pandang masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa.

##### **Lingkungan Kerja**

Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja merupakan faktor lingkungan pekerjaan.

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

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianyalapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama.

### **Personalitas**

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

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Kualitas Data**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor tiap konsturknya (Ghozali, 2005). Pengujian ini menggunakan metode analisis corrected item-total correlation, dimana suatu instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi  $r$ -hitung  $>$  koefisien korelasi  $r$ -tabel dangan tingkat signifikansi 0,05.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini menggunakan reabilitas konsistensi internal yaitu metode cronbach alpha ( $\alpha$ ). Apabila nilai cronbach alpha dari hasil pengujian  $>$  0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel (Ghozali, 2005).

##### **Uji Asumsi Klasik**

###### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov dengan cara membandingkan nilai probabilitas ( $p$ -value) yang diperoleh dengan taraf signifikan yang sudah ditemukan yaitu 0,05.

###### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variable- variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat angka variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,10 (Ghozali, 2005).

###### **Uji Heterokedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah analisis regresi berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari hasil uji gletser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

###### **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan dua analisis yaitu ntuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dilihat secara parsial maupun secara simultan, serta menguji ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua atau lebih kelompok data yang independen.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Secara statistik, ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik  $t$ , nilai statistik  $F$ , serta koefisien determinasinya ( $R^2$ ). Suatu perhitungan statistik tersebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesisnya sebagai berikut.

#### **Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F$ -tabel dengan  $F$ -hitung. Untuk menentukan nilai  $F$  tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degrees of freedom)  $df_1 =$  (jumlah total variabel-1) dan  $df_2 = (n-k-1)$  di mana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel

independen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Pelita Indonesia) (Teddy Chandra)



Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan dari variabel independen (penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk sebagai akuntan publik) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Di mana  $R^2$  atau  $R$  Square menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

### Uji Parameter Individual (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi

5% dan 2 sisi dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  di mana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen.. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika t-hitung  $\leq$  t-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika t-hitung  $>$  t-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan Correlation Coefficients Pearson diatas, dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan baik pada variabel penghargaan finansial/gaji (X1), pelatihan profesional (X2), pengakuan profesional (X3), lingkungan kerja (X4), nilai-nilai sosial (X5), pertimbangan pasar kerja (X6), personalitas (X7) dan pemilihan profesi akuntan publik (Y) dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan baik pada variabel independen maupun dependen bernilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Hasil Uji Reliabilitas Data

Untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian ini uji yang dilakukan adalah Uji Reliabilitas. Untuk mengukur uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada 0,600 (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Penelitian**

| Variabel                        | Cronbach's Alpha | Kesimpulan | Asymp. Sig. (2-tailed) | Hasil  | VIF   | Keterangan                      | Sign  | Hasil                             |
|---------------------------------|------------------|------------|------------------------|--------|-------|---------------------------------|-------|-----------------------------------|
| Penghargaan finansial/gaji (X1) | 0,837            | Reliabel   | 0,055                  | Normal | 1.054 | Terbebas Dari Multikolinearitas | 0,061 | Terbebas Dari Heteroskedastisitas |
| Pelatihan profesional (X2)      | 0,840            | Reliabel   | 0,142                  | Normal | 1.039 | Terbebas Dari Multikolinearitas | 0,110 | Terbebas Dari Heteroskedastisitas |
| Pengakuan profesional (X3)      | 0,766            | Reliabel   | 0,053                  | Normal | 1.024 | Terbebas Dari Multikolinearitas | 0,113 | Terbebas Dari Heteroskedastisitas |
| Lingkungan kerja (X4)           | 0,829            | Reliabel   | 0,146                  | Normal | 1.090 | Terbebas Dari Multikolinearitas | 0,121 | Terbebas Dari Heteroskedastisitas |
| Nilai - nilai sosial (X5)       | 0,772            | Reliabel   | 0,196                  | Normal | 1.101 | Terbebas Dari Multikolinearitas | 0,151 | Terbebas Dari Heteroskedastisitas |
| Pertimbangan pasar (X6)         | 0,705            | Reliabel   | 0,110                  | Normal | 1.050 | Terbebas Dari Multikolinearitas | 0,172 | Terbebas Dari Heteroskedastisitas |
| Personalitas (X7)               | 0,895            | Reliabel   | 0,151                  | Normal | 1.051 | Terbebas Dari Multikolinearitas | 0,111 | Terbebas Dari Heteroskedastisitas |

Sumber : data olahan

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Ghozali, 2009:51). Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji

statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S)", yang dijelaskan oleh Ghozali (2013). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui nilai P value (Asymp.Sig) untuk penghargaan financial sebesar 0,055, pelatihan professional sebesar 0,142, pengakuan professional sebesar 0,196, pertimbangan pasar sebesar 0,110, personalitas sebesar 0,151 dan pemilihan profesi akuntan publik sebesar 0,129 sehingga masing-masing nilai P value (Asymp.Sig) > 0,05. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,10 (Ghozali, 2009).

Dari tabel sebelumnya, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah analisis regresi berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali, 2008:59). Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (heteroskedastisitas). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Jika probabilitas signifikan > 0.05, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Dari tabel sebelumnya, dapat dilihat uji glejser, diperoleh nilai probabilitas signifikan > 0.05, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen faktor penghargaan, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas terhadap variabel dependen pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil penghitungan masing-masing variabel maka data-data tersebut dimasukkan/diproses ke dalam Program SPSS For Windows versi 23.00 untuk pengaruh masing-masing variabel.

### Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 23.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda Coefficients <sup>a</sup>

**Tabel 4. Regresi Linear Berganda**

| Variabel      |                       | Unstandardized | Standardized | t      | Sig. | Hasil      |
|---------------|-----------------------|----------------|--------------|--------|------|------------|
|               |                       | Coefficients   | Coefficients |        |      |            |
|               |                       | B              | Beta         |        |      |            |
| 1             | (Constant)            | 19.225         |              | 17.156 | .000 |            |
|               | Penghargaan finansial | .119           | .255         | 4.366  | .000 | Signifikan |
|               | Pelatihan profesional | .152           | .313         | 5.404  | .000 | Signifikan |
|               | Pengakuan profesional | .161           | .314         | 5.456  | .000 | Signifikan |
|               | Nilai sosial          | .120           | .237         | 3.981  | .000 | Signifikan |
|               | Lingkungan kerja      | .142           | .359         | 6.017  | .000 | Signifikan |
|               | Pertimbangan_pasar    | .183           | .203         | 3.488  | .001 | Signifikan |
|               | Personalitas          | .267           | .131         | 2.247  | .026 | Signifikan |
| Durbin Watson |                       | 1.910          |              |        |      |            |
| Adj R-Square  |                       | .563           |              |        |      |            |

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Pelita Indonesia) (Teddy Chandra)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

$$Y = 19,225 + 0,119 X_1 + 0,152 X_2 + 0,161 X_3 + 0,120 X_4 + 0,142 X_5 + 0,183 X_6 + 0,267 X_7$$

Dimana:

X1 : Penghargaan Finansial

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Pelatihan Profesional

X4 : Pengakuan Profesional

X5 : Nilai Sosial

X6 : Pertimbangan Pasar Kerja

X7 : Personalitas

### **Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan R<sup>2</sup> merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Nilai R atau R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel sebelumnya

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa faktor penghargaan (X1), pelatihan professional (X2), pengakuan professional (X3), nilai-nilai sosial (X4), lingkungan kerja (X5), pertimbangan pasar kerja (X6) dan personalitas (X7) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikat, yaitu pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,765. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik (Y) sebesar 56,30 %. Artinya variabel faktor penghargaan (X1), pelatihan professional (X2), pengakuan professional (X3), nilai-nilai sosial (X4), lingkungan kerja (X5), pertimbangan pasar kerja (X6) dan personalitas (X7) mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik sebesar 56,30 %.

### **Uji-t (korelasi parsial)**

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan uji t adalah Ho dapat diterima jika F-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel dan Hi diterima apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Berdasarkan tabel 4.16 distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$= \alpha/2 \quad : \quad n-2$$

$$= 0,05/2: 136-2$$

$$= 0,025 : 134$$

Dan pada t-tabel hasilnya adalah 1,99. Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas. Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini .

### **Faktor Penghargaan (X1)**

Pada variabel faktor penghargaan (X1) nilai t-hitung yaitu 4,366 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini t hitung (4,366) ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,99 berpengaruh positif. Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan Hi diterima sehingga variabel faktor penghargaan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

### **Pelatihan Professional (X2)**

Pada variabel pelatihan professional (X2) nilai t-hitung yaitu 5,404 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (5,404) ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,99 berpengaruh positif. Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan Hi diterima sehingga variabel pelatihan professional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

### **Pengakuan Professional (X3)**

Pada variabel pengakuan professional (X3) nilai t-hitung yaitu 5,456 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (5,456) ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,99 dan berpengaruh positif. Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan Hi diterima sehingga variabel pengakuan professional (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

### **Nilai-Nilai Sosial (X4)**

Pada variabel nilai-nilai sosial (X4) nilai t-hitung yaitu 3,981 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (3,981) ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,99 dan berpengaruh

positif. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel nilai-nilai sosial (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

#### **Lingkungan Kerja (X5)**

Pada variabel lingkungan kerja (X5) nilai t-hitung yaitu 6,017 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (6,017) ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,99 dan berpengaruh positif. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel lingkungan kerja (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

#### **Pertimbangan Pasar Kerja (X6)**

Pada variabel pertimbangan pasar kerja (X6) nilai t-hitung yaitu 3,488 dengan taraf signifikansi 0,001 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (3,488) ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,99 dan berpengaruh positif. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel pertimbangan pasar kerja (X6) berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

#### **Personalitas (X7)**

Pada variabel personalitas (X7) nilai t-hitung yaitu 2,247 dengan taraf signifikansi 0,026 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (2,247) ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,99 dan berpengaruh positif. Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel personalitas (X7) berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Variabel faktor penghargaan, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan mengambil sampel mahasiswa akuntansi dari perguruan tinggi negeri dan swasta yang lain.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan juga meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik yang tidak diteliti oleh peneliti. Di samping itu juga menambah metode lain di luar kuesioner untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang mungkin terdapat pada metode kuesioner. Yakni dilengkapi juga dengan menggunakan metode wawancara untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Bagi Civitas Akademika, Dalam menjalani karir sebagai akuntan publik pada awalnya sulit untuk mendapatkan gaji yang tinggi sehingga tidak sesuai dengan apa yang di harapkan, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pekerja menjadi nyaman. tidak perlu memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai kesuksesan, jika kita bekerja dengan keras maka kesuksesan juga akan kita capai.

Bagi Lembaga Terkait, Faktor-faktor tersebut merupakan keinginan dari calon akuntan yang akan memilih profesi sebagai akuntan publik dimana jika faktor-faktor tersebut dapat dipertimbangkan maka akan membuat profesi akuntan publik menjadi meningkat dan dapat menyesuaikan dengan jumlah permintaan akan akuntan publik.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Kemenkeu, 2015, Profil Akuntan Publik & Kantor Akuntan Publik 2014, <http://pppk.kemenkeu.go.id/Publikasi/GetPdfFile?fileName=Profil%20AP%20dan%20KAP%202015.pdf>, 20 November 2016.
- Kuningsih, Reni Sekar. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Profesional. Semarang, 28 maret.
- Oktavia, Melani. 2006, "Analisis Faktor-Faktor Yang Memotivasi Pemilihan Karir Bagi Mahasiswa Akuntansi. (Studi Survey Pada Universitas Widyatama Bandung)". Skripsi. Universitas Widyatama Available at: ([www.google.com](http://www.google.com)) diakses tanggal : 20-04-2010
- Rahayu, Sri. dkk. 2003. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya, 16-17 oktober.
- Rivai, Veithzal. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik." Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan; Editor: Agus
- Sadili Samsudin. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Pelita Indonesia) (Teddy Chandra)