

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR  
MENJADI AKUNTAN PUBLIK OLEH MAHASISWA DEPARTEMEN  
AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UMSU MEDAN**

**MAYA SARI**

**(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)**

**ABSTRACT**

*This research is purposed aim to know and analysis effected by various some factors such as toward career to Public Accountant The Accounting Major Student of Faculty of Economic at Muhammadiyah University of North Sumatera. The research sample is determined by purposive sampling with criterion that is the students of accounting department who still taking Theses proposal. The amount of sample is based on purposive sampling about 71 respondents used. The data collected is classified as primer data which is obtained by questionnaire distribution and secondary data. Data processing is conducted by using Multiple Regression Analysis.*

*The result of this research indicate financial respect, profesional training, profesional recognition, social value, work accupation, consideration of market employ and personality to career choice of Public Accounting either it is partially and simultaneously influence with explained by variation the expressed in Adjusted R2 equal to 26.4 % is while the rest equal to 73,6% influenced by other variable which is not explained by this research model, but partially profesional recognition and consideration of market employ variable has the significant influence to career choice of Public Accounting, while indicate financial respect, profesional training, social value, work accupation are not have the significant influence to career choice of Public Accounting. Profesional recognition and consideration of market employ are constitute likely of work with other expert, opportunity of branching and recognition of achievement.*

*Keywords : financial respect, profesional training, profesional recognition, social value, work accupation, consideration of market employ and Public Accounting career.*

**PENDAHULUAN**

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia yang berkualitas, yang merupakan produk pendidikan, merupakan kunci keberhasilan suatu negara. Pesatnya perkembangan dunia bisnis memberikan lapangan kerja yang beragam untuk angkatan kerja. Salah satu yang tergolong dalam angkatan kerja adalah sarjana ekonomi khususnya lulusan dari

Jurusan akuntansi universitas negeri maupun swasta. Perkembangan dalam dunia bisnis harus selalu direspon oleh sistem pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan siap pakai di dunia kerja. Agar dapat mencapai tujuan tersebut maka desain pendidikan akuntansi harus relevan terhadap dunia kerja, dalam hal ini dunia kerja bagi sarjana akuntansi.

Setiap manusia pada dasarnya mempunyai keinginan dan keyakinan bahwa pada saatnya nanti akan mencapai apa yang dicita-citakannya. Bekerja dan mendapatkan kompensasi juga didasarkan pada keyakinan bahwa dengan bekerja seseorang yakin dapat memenuhi berbagai kebutuhannya. Selain itu, setiap individu selalu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan peningkatan karirnya atau jenjang jabatannya dalam perusahaan. Sebagai seorang individu yang ingin maju dan berkembang mereka perlu memotivasi diri untuk mau bekerja keras, penuh tanggung jawab, selalu ingin maju dan tidak mudah menyerah, serta selalu meningkatkan kualitas diri sebagai upayaantisipasi menghadapi persaingan yang semakin berat di antara sesama tenaga kerja.

Fakultas Ekonomi sebagai salah satu fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) setiap periode wisuda menghasilkan lulusan dalam bidang akuntansi yang mempunyai karakter dan kompetensi dalam bidang ilmunya yang berorientasi pasar, sehingga para lulusan di bidang akuntansi mampu bekerja secara profesional dan bersaing di dunia kerja. Dewasa ini minat masyarakat terhadap profesi akuntansi cukup tinggi. Hal ini tampak dari semakin banyaknya jumlah lembaga pendidikan akuntansi dari tahun ke tahun, yang memberikan layanan pendidikan akuntansi pada berbagai jenjang, termasuk pendidikan tinggi strata satu (S1). Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi dapat memilih alternatif pilihan karir antara profesi akuntansi umum dan profesi akuntan. Bagi yang memilih profesi akuntan mereka harus meraih gelar Akuntan terlebih dahulu, melalui antara lain Pendidikan profesi Akuntan (PPA). Selanjutnya mereka dapat memilih pilihan karir profesi akuntan, baik sebagai Akuntan Publik, Akuntan Manajemen, Akuntan Pemerintah, maupun Akuntan Pendidik. Perencanaan pemilihan karir merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai

kesuksesan dalam berkarir. Perencanaan tersebut meliputi pertimbangan terhadap beberapa faktor yang dominan dalam pemilihan karir.

Karir merupakan suatu akumulasi dan pengetahuan yang tertanam pada *skill*, *expertise*, dan jaringan hubungan kerja yang diperoleh melalui serangkaian perkembangan pengalaman kerja yang lebih luas (Bird, 1994 dalam Deasy: 2000). Sebaliknya, Greenberg dan Baron (2000: 215) menyatakan bahwa karier tersebut meliputi urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu.

Pilihan karier mahasiswa dipengaruhi oleh stereotype yang mereka bentuk tentang berbagai macam karier (Holland, 1995 dalam Friedland, 1996 dalam Deasy, 2002). Jadi, persepsi dan stereotype karier merupakan hal penting untuk menentukan pilihan karier karena persepsi mahasiswa umumnya dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi mengenai lingkungan kerja, informasi dari lulusan terdahulu, keluarga, dosen, dan text book yang dibaca ataupun digunakan (Stole, 1976 dalam Felton et al., 1994). Secara global pengajaran akuntansi di perguruan tinggi cenderung mengarahkan mahasiswa untuk bekerja sebagai akuntan publik (Widhinugroho, 1999). Minat dan rencana karier mahasiswa yang jelas akan sangat berguna dalam penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukannya. Perencanaan karier merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sukses (Berry, 1997; Messmer, 1997; dan Paolillo *et al.*, 1982 dalam Rasmini, 2007). Oleh karena itu, diperlukan suatu stimulasi untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karier yang diinginkan sejak masih di bangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal. Peran akuntan pendidik sebagai stimulator untuk hal ini dirasa sangat penting.

Dalam studi ini diteliti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan profesi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Faktor-faktor tersebut adalah nilai intrinsik pekerjaan, gaji, jumlah lowongan pekerjaan, lingkungan kerja, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik, persepsi mahasiswa tentang pengorbanan (*cost*) profesi akuntan publik, persepsi mahasiswa tentang pengorbanan

(*cost*) profesi akuntan publik, dengan mengembangkan instrumen kuesioner yang digunakan oleh Astami (2001) dan Rahayuningsih (2002).

Dengan mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam memilih karir, maka setiap mahasiswa akuntansi yang akan terjun ke dalam dunia bisnis dapat dengan tepat memilih karir yang akan dijalankannya dan pendidikan akuntansi juga dapat merencanakan kurikulum yang sesuai dan relevan dengan tuntutan dunia kerja, sehingga mahasiswa akuntansi yang sudah lulus dan siap terjun dalam dunia kerja lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan dalam pekerjaan, apalagi profesi akuntan pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat, maka kesiapan yang menyangkut profesionalisme profesi mutlak diperlukan.

Penelitian mereplikasi dari beberapa penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya, antara lain adalah : Felton *et al.* (1994) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan mahasiswa sekolah bisnis untuk memilih profesi sebagai akuntan publik. Faktor-faktor yang diperhitungkan sebagai faktor yang mempengaruhi pemilihan karier pada penelitian ini meliputi lima hal, yaitu nilai intrinsik pekerjaan, gaji, jumlah tawaran lowongan kerja, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik, dan persepsi mahasiswa tentang pengorbanan profesi akuntan publik.

Rahayu, dkk. (2003) dalam penelitiannya menemukan bahwa mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dari universitas negeri dan universitas swasta banyak yang berminat untuk memilih karir sebagai akuntan perusahaan. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja, sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan. Berdasarkan gender-nya, maka perbedaan persepsi/pandangan mahasiswa akuntansi terlihat pada faktor pelatihan profesional dan lingkungan kerja, sedangkan untuk faktor penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan.

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.

Ni Ketut Rasmini (2007) meneliti Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Keputusan Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Nonakuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi di Bali. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa dan mahasiswi S1 Akuntansi di Bali. Variabel-variabel yang membedakan pemilihan profesi antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dengan mahasiswa yang memilih profesi nonakuntan publik adalah (a) pekerjaan yang memberikan tantangan secara intelektual, memperoleh tunjangan-tunjangan, (b) pekerjaan yang aman dari PHK, (c) lingkungan kerja yang menyenangkan, (d) dapat menjadi konsultan yang dinamis pada perusahaan, (e) dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya, (f) dapat menjadi direktur perusahaan, (g) dapat memperluas wawasan dan kemampuan sehingga lebih profesional dalam akuntansi, (h) mudah mendapat promosi, (i) imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan, (j) bahwa kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karier, (k) akuntan publik memberi keamanan kerja lebih terjamin, (l) berkarier di kantor akuntan publik memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat. Berdasarkan nilai *discriminant loading*, faktor yang paling dominan mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa akuntansi adalah adanya persepsi bahwa karier di akuntan publik memberikan keamanan kerja lebih terjamin (tidak mudah kena PHK). Penelitian Sembiring (2009) menemukan bahwa variabel pengakuan akan profesionalisme

dalam bidang ilmu akuntansi menjadi faktor dominan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Teori Persepsi**

Persepsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indera. Persepsi dapat diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya melalui panca inderanya (melihat, mendengar, mencium, menyentuh dan merasakan).

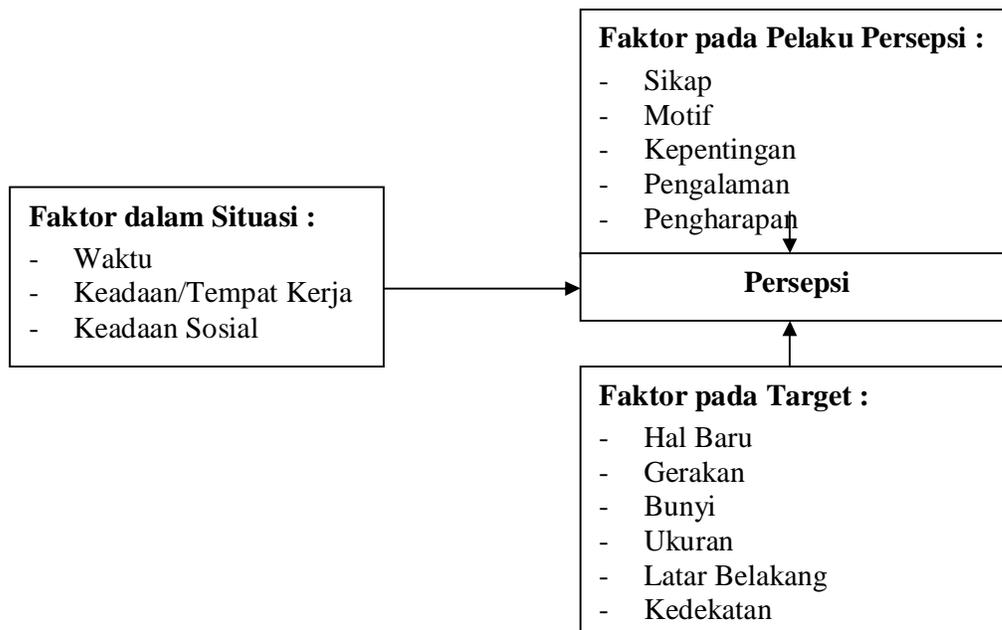
Hammer dan Organ dalam Sofyandi dan Garniwa (2007) menyatakan bahwa persepsi adalah *“the process by which people organize, interpret, experience, and process cues or material (inputs) received from the external environment”*, Menurut Walgito (1997) agar individu dapat menyadari dan dapat membuat persepsi, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu : 1) adanya obyek yang dipersepsikan (fisik), 2) alat indera/reseptor yaitu alat untuk menerima stimulus (fisiologis), dan 3) adanya perhatian yang merupakan langkah pertama dalam mengadakan persepsi (psikologis). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah sebagai berikut :1. Pelaku Persepsi; 2.Target; 3. Situasi dapat dilihat pada gambar 1

#### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *”movere”* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya

karena motivasi menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Rivai (2006) menyatakan bahwa "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan". Dorongan individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Sedangkan Hasibuan (2003) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".



Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2003) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut ini :

- a. *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang ke-dua ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d. *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status social merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

## **Teori Motivasi Kerja**

### **1. Maslow's Need Hierarchy Theory**

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2007), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslow menyatakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut : 1)Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar; 2)Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup; 3)Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai; 4)Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain; 5)Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi; 6)Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selanjutnya Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam studi motivasi lainnya, McClelland dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu : *need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi; *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi/ berinteraksi dengan orang lain; *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan.

McClelland dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi kerja tinggi, yaitu : memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **2. Herzberg Two Factor Theory**

Frederick Herzberg menyatakan dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemotivasian disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

## **3. ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer**

Merupakan perluasan dari teori Maslow dan Herzberg yang refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yakni *Existence Needs* (kebutuhan eksistensi), *Relatedness Needs* (kebutuhan keterhubungan) dan *Growth Needs* (kebutuhan pertumbuhan). Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki setiap individu.

#### **4. Theory X and Theory Y dari Dauglas McGregor**

Dauglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia: negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

- a. Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti : manusia sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan maka ia akan menghindari atau bermalasan dalam bekerja; Pada saat manusia tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh; Manusia akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin; Kebanyakan manusia menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi;
- 1) Teori Y (positif) merumuskan asumsi seperti :Manusia dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara; Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif; Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya selalu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

#### **Karir**

Karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Gomes (2000) menyatakan bahwa "Karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisahkan tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan,

ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang”. Menurut Simamora (2004), ”Karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”. Selanjutnya Soeprihanto (2000), menyatakan bahwa ”Karir adalah perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan”.

Tujuan karir adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Jadi keberhasilan karir tidak lagi diartikan sebagai penghargaan institusional dengan meningkatnya kedudukan dalam suatu hierarki formal. Apalagi pada saat ini karir telah mengalami pergeseran menuju karir tanpa batas (*the boundaryless career*). Kunci keberhasilan karir pada masa yang akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang daripada posisi yang dimilikinya.

<b>Kebutuhan Utama</b>	Keamanan, Jaminan	Pencapaian, Harga Diri, Kebebasan	Harga Diri, Aktualisasi Diri	Aktualisasi Diri
<b>Usia</b>	↔	↔	↔	↔
<b>Tahap Akhir</b>	<b>Fase Awal</b> Pegawai Kontrak	<b>Fase Lanjutan</b> Promosi	<b>Fase Mempertahankan</b> Mempertahankan Posisi	<b>Fase Pensiun</b> Berpikir Strategis

Sumber : Rivai (2006)

**Gambar 2: Tahap-tahap Karir dan Kebutuhan Individu**

Selanjutnya Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul ”*Work and Motivation*” mengemukakan suatu teori yang disebutnya sebagai ”Teori Harapan”. 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



penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 3.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut : Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi Akuntan Publik.

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi pemilihan profesi/karir Akuntan Publik bagi mahasiswa/mahasiswi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU.

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga yang telah mempekerjakan tenaga akuntan, sehingga mereka dapat mengerti apa yang diinginkan calon akuntan dalam memilih karir/profesi dan untuk lebih memotivasi mereka yang sudah bekerja di lembaganya.
2. Sebagai bahan masukan dan nilai tambah bagi kalangan akademik, khususnya Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran dalam rangka menambah mutu lulusan sebagai pekerja intelektual yang siap pakai sesuai kebutuhan pasar dan membantu membuat kurikulum dalam sistem pendidikan akuntansi yang relevan dalam dunia kerja saat ini.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, yaitu penelitian yang bersifat menjelaskan mengenai faktor-faktor yang menentukan pemilihan profesi Akuntan Publik bagi mahasiswa Jurusan Akuntansi FE UMSU Medan. Penelitian ini

dilaksanakan di Fakultas Ekonomi UMSU yang beralamat di Jalan Muchtar Basri, SH Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Jurusan Akuntansi Program Strata – I Kelas Pagi Angkatan 2007 dan 2008 sebanyak 119 orang mahasiswa. Data mengenai jumlah mahasiswa Jurusan Akuntansi Program Strata – I Reguler dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

**Tabel 1: Jumlah Populasi**

No.	Program Strata – 1	Jumlah (orang)
1.	Angkatan 2007	67
2.	Angkatan 2008	52
Jumlah		117

Sumber : Jurusan Akuntansi FE-UMSU, Januari 2010.

Penentuan jumlah sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Jumlah sampel terpilih sebanyak 31 (tiga puluh satu) orang berdasarkan kriteria sebagai berikut :

1. Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program Strata – I Reguler UMSU yang sudah mengajukan proposal penelitian skripsi. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa mahasiswa yang sudah mengajukan proposal penelitian skripsi diperhitungkan dalam waktu yang tidak lama lagi mereka akan menyelesaikan studinya dan segera akan bekerja
2. Mahasiswa stambuk 2007 dan 2008. Dengan kriteria tersebut maka dapat diperoleh mahasiswa yang telah memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK).
3. Mahasiswa stambuk 2009/10 disisihkan karena pada periode penelitian belum memiliki IPK dan belum melaksanakan proposal penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara (*interview*), *questionnaire* dan Studi dokumentasi. Jenis dan sumber data adalah data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara (*interview*) dan menyebarkan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan data sekunder dokumen-dokumen resmi yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi UMSU.

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan Finansial (X1), penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghargaan finansial diuji dengan 3 (tiga) butir pernyataan yaitu gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji dan tersedianya dana pensiun.
2. Pelatihan Profesional (X2), meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional diuji dengan 4 (empat) pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja.
3. Pengakuan Profesional (X3), pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional diuji dengan 4 (empat) pernyataan mengenai kemungkinan bekerja dengan ahli lain, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan prestasi.
4. Nilai-nilai Sosial (X4), ditunjukkan sebagai faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai-nilai sosial diuji dengan 6 (enam) pernyataan mengenai cara untuk naik pangkat, kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi di luar pekerjaan, perhatian terhadap perilaku individu dan gengsi pekerjaan di mata orang lain.
5. Lingkungan Kerja (X5), merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja. Lingkungan kerja diuji dengan pernyataan mengenai sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur).
6. Pertimbangan Pasar Kerja (X6), meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Karir diharapkan bukan pilihan karir sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai seseorang pensiun. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan 2

(dua) pernyataan mengenai keamanan kerja, dan kemudahan mengakses lowongan kerja.

**2. Variabel Dependen (Y)** yaitu minat menjadi Akuntan Publik yaitu minat menjadi praktisi individual atau anggota Kantor Akuntan Publik yang memberikan jasa *auditing* profesional kepada klien. Minat menjadi Akuntan Publik diukur dengan indikator Akuntan Publik dapat menjadi Konsultan Bisnis yang terpercaya, Akuntan Publik dapat menjadi direktur perusahaan, Akuntan Publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, Akuntan Publik dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi, bekerja pada Akuntan Publik mudah untuk mendapat promosi jabatan, Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan, Kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir, keamanan kerja lebih terjamin dan memperoleh penghargaan yang tinggi di masyarakat. (Felton, 1994).

Setiap pernyataan dari variabel yang diteliti menggunakan skala Likert dan masing-masing butir pernyataan diberi skor 1 sampai 5. Alternatif jawaban pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2: Alternatif Jawaban Setiap Pernyataan**

No.	Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
1.	Tidak Setuju	1
2.	Kurang Setuju	2
3.	Setuju	3
4.	Sangat Setuju	4
5.	Sangat Setuju Sekali	5

Sebelumnya akan dilakukan uji kualitas data validitas dan realibilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 71 orang mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji **Asumsi Klasik berupa** Uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas **dan** pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Untuk menunjukkan kuat lemahnya pengaruh variabel bebas secara simultan (R) dan secara parsial (r) terhadap variabel terikat diperlukan analisis

koefisien korelasi (R) dan (r), dimana nilai ini terletak antara -1 sampai 1. Hubungan secara simultan berarti semua variabel bebas digabungkan menjadi satu dan dilihat pengaruhnya terhadap informasi asimetris. Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji parsial dilakukan dengan menggunakan uji t

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Resume hasil uji validasi terdapat pada Tabel 1. Variabel Y dengan 7 (tujuh) pertanyaan dan dari data yang diperoleh (lampiran) pada kolom yang terdapat *Corrected Item-Total Correlation* (*r* hitung) seluruhnya lebih besar *r* tabel *Product Moment* dimana *r* tabel 0.234 ( $72-2=69$ ), dengan demikian maka dari 7 (tujuh) item pertanyaan tersebut dinyatakan valid

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Alat Ukur	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Kriteria
Minat Akuntan Publik (Y)	-	Q1	.473	0,234	Valid
		Q2	.337	0,234	Valid
		Q3	.311	0,234	Valid
		Q4	.504	0,234	Valid
		Q5	.503	0,234	Valid
		Q6	.599	0,234	Valid
		Q7	.686	0,234	Valid
Penghargaan Finansial (X1)	-	Q1	.547	0,234	Valid
		Q2	.465	0,234	Valid
		Q3	.391	0,234	Valid
Pelatihan Profesional (X2)	-	Q1	.583	0,234	Valid
		Q2	.489	0,234	Valid
		Q3	.365	0,234	Valid
		Q4	.399	0,234	Valid
Pengakuan Profesional (X3)	-	Q1	.285	0,234	Valid
		Q2	.387	0,234	Valid
		Q3	.405	0,234	Valid
		Q4	.419	0,234	Valid
		Q5	.422	0,234	Valid
		Q6	.263	0,234	Valid
Nilai Sosial (X4)	-	Q1	.733	0,234	Valid
		Q2	.784	0,234	Valid
		Q3	.504	0,234	Valid
		Q4	.814	0,234	Valid
		Q5	.854	0,234	Valid
		Q6	.524	0,234	Valid
Lingkungan Kerja (X5)	-	Q1	.303	0,234	Valid
		Q2	.445	0,234	Valid
		Q5	.532	0,234	Valid
		Q6	.573	0,234	Valid
Pasar Kerja (X6)	-	Q2	.550	0,234	Valid

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Alat Ukur	r hitung	r tabel	Kriteria
		Q3	.766	0,234	Valid
		Q4	.366	0,234	Valid
		Q5	.366	0,234	Valid
		Q7	.306	0,234	Valid
		Q10	.265	0,234	Valid
		Q13	.322	0,234	Valid
		Q14	.376	0,234	Valid
		Q16	.539	0,234	Valid

Sumber : Data olahan SPSS.

Variabel X1 dengan 3 (tiga) pertanyaan dimana pada kolom yang terdapat *Corrected Item-Total Correlation* (*r* hitung) lebih besar dari *r* tabel *Product Moment* dimana *r* tabel 0.234 ( $72-2=69$ ). dengan demikian maka dari 3 (tiga) item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Variabel X2 dengan 4 (empat) pertanyaan dimana pada kolom yang terdapat *Corrected Item-Total Correlation* (*r* hitung) lebih besar dari *r* tabel *Product Moment* dimana *r* tabel 0.234 ( $72-2=69$ ). dengan demikian maka dari 3 (tiga) item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Variabel X3 dengan 6 (enam) pertanyaan dimana pada kolom yang terdapat *Corrected Item-Total Correlation* (*r* hitung) lebih besar dari *r* tabel *Product Moment* dimana *r* tabel 0.234 ( $72-2=69$ ). dengan demikian maka dari 6 (enam) item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Variabel X4 dengan 6 (enam) pertanyaan dimana pada kolom yang terdapat *Corrected Item-Total Correlation* (*r* hitung) lebih besar dari *r* tabel *Product Moment* dimana *r* tabel 0.234 ( $72-2=69$ ). dengan demikian maka dari 6 (enam) item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Variabel X5 dengan 6 (enam) pertanyaan terdapat 2 (dua) pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan ke 3 dan 4 dinyatakan tidak valid (lampiran 9) karena pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (*r* hitung) nilainya lebih kecil dari *r* tabel *Product Moment* dimana *r* tabel 0.234 ( $72-2=69$ ). Setelah penyisihan maka pertanyaan yang digunakan adalah 4 item pertanyaan.

Variabel X6 dengan 17 (tujuh belas) terdapat 8 (delapan) pertanyaan yaitu pertanyaan ke 1, 6, 8, 9, 11, 12, 15 dan 17 dinyatakan tidak valid (lampiran) karena

pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* ( $r$  hitung) nilainya lebih kecil dari  $r$  tabel *Product Moment* dimana  $r$  tabel 0.234 ( $72-2=69$ ). Setelah penyisihan maka pertanyaan yang digunakan adalah 9 item pertanyaan.

### 5.1.3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang berhubungan dengan sejumlah hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas pada dasarnya bisa dilakukan dengan : (1) *Repeated Measure*, (2) *One Shot*. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan satu kali pengukuran saja (*one shot*), karena pengukuran yang dilakukan berulang membutuhkan waktu dan biaya yang cukup besar. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ . (Ghozali, 2005).

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian dapat dilihat Tabel berikut :

Tabel 4 : Uji Reliabilitas dengan Nilai *Cronbach's Alpha*

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Minat Akuntan Publik (Y)	7	.737	Reliable
2	Penghargaan Finansial (X1)	3	.647	Reliable
3	Pelatihan Profesional (X2)	4	.674	Reliable
4	Pengakuan Profesional (X3)	6	.630	Reliable
5	Nilai Sosial (X4)	6	.872	Reliable
6	Lingkungan Kerja (X5)	4	.672	Reliable
7	Pasar Kerja (X6)	9	.716	Reliable

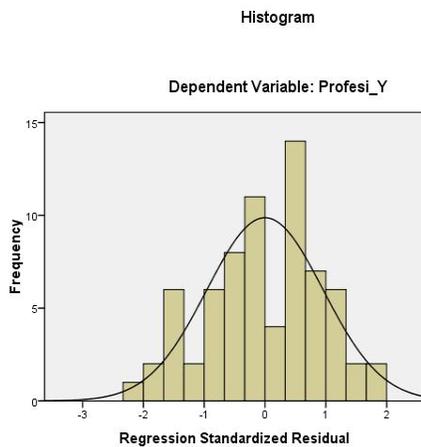
Sumber : Data olahan SPSS.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Y (lampiran) terhadap 7 (tujuh) item pertanyaan diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,737 atau 72,7 % sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan minat menjadi akuntan publik dinyatakan reliabel. Untuk variabel X1 hasil uji reliabilitas pada lampiran diperoleh bahwa besarnya *Cronbach Alpha* adalah 0,647 atau 64,7 % sehingga 3 pertanyaan yang berkaitan dengan penghargaan finansial dinyatakan reliabel. Selanjutnya untuk hasil uji reliabilitas variabel X2 pada lampiran 6 diperoleh bahwa besarnya *Cronbach Alpha* adalah 0,674 atau 67,4 % dengan demikian 4 pertanyaan yang berkaitan

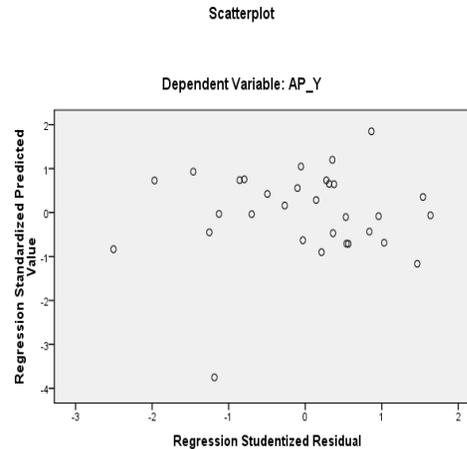
dengan pelatihan profesional dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel X3 hasil uji reliabilitas atas 6 pertanyaan diperoleh *Cronbach Alpha* adalah 0,630 atau 63 % sehingga 6 pertanyaan yang berkaitan dengan pengakuan profesional dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel X4 hasil uji reliabilitas atas 6 pertanyaan diperoleh *Cronbach Alpha* adalah 0,872 atau 87.2 % sehingga 6 pertanyaan yang berkaitan dengan nilai sosial dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel X5 hasil uji reliabilitas atas 4 pertanyaan diperoleh *Cronbach Alpha* adalah 0,672 atau 67.2 % sehingga 4 pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dinyatakan reliabel. Untuk variabel X6 hasil uji reliabilitas atas 9 pertanyaan diperoleh *Cronbach Alpha* adalah 0,716 atau 71.6 % sehingga 9 pertanyaan yang berkaitan dengan pasar kerja dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. dari Histogram data berdistribusi normal.



Gambar 4 : Grafis Histogram



Gambar 5 : Grafik *Scatterplot*

Uji Heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot* yang disajikan yang terdapat pada Gambar 5 bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi.

Multikolinearitas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas dengan variable bebas lain.

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaji_X1	.713	1.402
	Training_X2	.630	1.587
	Recog_X3	.634	1.577
	Social_X4	.519	1.928
	Lingk_Kerja_X5	.634	1.578
	Pasar_X6	.497	2.014

a. Dependent Variable: Profesi\_Y

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah  $< 10$  dan *Tolerance* tidak lebih dari 1. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas (homoskedastisitas).

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan dan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik secara simultan dan parsial dapat diterima. Pengujian *goodness of fit* dilakukan untuk menentukan **kelayakan** suatu model regresi, karena variabel penelitian lebih dari dua variabel maka kelayakan tersebut dapat dilihat dari nilai *R Square*.

Nilai *R Square* yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 6. Pengujian Goodness of Fit  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 <sup>a</sup>	.327	.264	1.47051

a. Predictors: (Constant), Pasar\_X6, Training\_X2, Gaji\_X1, Recog\_X3, Lingk\_Kerja\_X5, Social\_X4

b. Dependent Variable: Profesi\_Y

Nilai *adjusted R Square* pada Tabel diatas sebesar 0.264. Hal ini menunjukkan bahwa 26.4 % variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan

profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Sedangkan sisanya sebesar 73.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

Indikator signifikansi parameter koefisien *Adjusted R<sup>2</sup>* signifikan atau tidak maka dapat dilakukan pengujian dengan bantuan alat uji statistik metode Fisher (Uji F) dengan tingkat keyakinan (*confident level*) sebesar 95 %. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak; dan apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  dapat diterima. Hal tersebut ditunjukkan dalam Tabel dibawah ini :

**Tabel 7. Hasil Regresi Uji F**  
 ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.352	6	11.225	5.191	.000 <sup>a</sup>
	Residual	138.394	64	2.162		
	Total	205.746	70			

a. Predictors: (Constant), Pasar\_X6, Training\_X2, Gaji\_X1, Recog\_X3, Lingk\_Kerja\_X5, Social\_X4

b. Dependent Variable: Profesi\_Y

Dari Tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.191 sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,18. Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5.191 > 2,18$ ). Hal ini memberikan arti bahwa variabel-variabel independen yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik secara simultan dan parsial tidak dapat ditolak. Dari Tabel 8 maka *coefficient* model regresi yang dapat dibentuk :

$$Y = 17.283 + 0.342\text{Salary\_X}_1 - 0.070\text{Latih\_X}_2 + 0.859\text{Prof\_X}_3 + 0.154 \\ \text{Nilai\_Sos\_X}_4 + 0.039 \text{Link\_Kerja\_X}_5 + 0.132\text{Pasar\_X}_6 + \varepsilon$$

Karir merupakan suatu akumulasi dan pengetahuan yang tertanam pada *skill*, *expertise*, dan jaringan hubungan kerja yang lebih luas. Profesi akuntan melakukan praktek publik yang diharapkan dapat memberikan jasanya kepada pihak ketiga disamping pihak klien yang menginginkannya. Profesi akuntan publik merupakan salah satu pilihan karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi. Ini dibuktikan oleh penelitian Wijayanti, 2000 (dalam Ariani, 2004) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik mengharapkan gaji awal yang tinggi, memperoleh kesempatan berkembang yang lebih baik dibandingkan dengan karir yang lain.

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji T  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.283	5.596		3.089	.003
Gaji_X1	.342	.318	.130	1.073	.287
Training_X2	-.070	.076	-.119	-.924	.359
Recog_X3	.859	.076	.400	2.779	.039
Social_X4	.154	.113	.194	1.366	.177
Lingk_Kerja_X5	.039	.159	.031	.243	.809
Pasar_X6	.132	.068	.283	2.443	.006

a. Dependent Variable: Profesi\_Y

Minat mahasiswa untuk memilih profesi Akuntan Publik berawal dari titik tolak perkembangan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia adalah dengan dikeluarkannya Inpres No.6 Th 1979 yang dikenal dengan nama paket 27 Maret 1979 serta KMK No. 108/KMK/077/79. Inti peraturan ini adalah bahwa wajib pajak diberikan keringanan didalam penetapan pajak apabila menggunakan jasa akuntan publik dalam menyusun laporan pemeriksaan akuntan publik. Untuk menjadi akuntan publik harus memiliki kualifikasi pendidikan sarjana ekonomi jurusan akuntansi ditambah pendidikan profesi. Akuntan publik di Indonesia memiliki Kode Etik Akuntan Indonesia dan Etika Profesional Akuntan Publik, dan pemerintah telah mengatur syarat-syarat suatu KAP, tempat para akuntan publik berkiprah. Auditor

yang ditugasi untuk mengaudit tindakan ekonomi atau kejadian untuk entitas individual atau entitas hukum. Secara umum kualifikasi yang dibutuhkan adalah *intellectual*, *interpersonal skill* dan *communication skill*. Kelebihan akuntan yang bekerja di KAP adalah mengetahui berbagai perusahaan, terutama perlakuan auditnya dan pengalaman di KAP membuat seseorang sangat banyak dicari oleh perusahaan nantinya karena dianggap menguasai akuntansi sesuai dengan standar yang berlaku. Kekurangannya mungkin karena beban pekerjaan melebihi perusahaan biasa yang mengharuskan sering lembur.

Felton *et al.* (1994) meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan mahasiswa sekolah bisnis untuk memilih profesi sebagai akuntan publik. Faktor-faktor yang diperhitungkan sebagai faktor yang mempengaruhi pemilihan karier pada penelitian ini meliputi lima hal, yaitu nilai intrinsik pekerjaan, gaji, jumlah tawaran lowongan kerja, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik, dan persepsi mahasiswa tentang pengorbanan profesi akuntan publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik, mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai non akuntan publik lebih mempertimbangkan nilai intrinsik suatu pekerjaan dan gaji awal yang tinggi. Sebaliknya, sedangkan mahasiswa yang memilih untuk berprofesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik percaya bahwa penghargaan dari profesi ini lebih besar daripada pengorbanannya. Sebaliknya, mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik berpikir bahwa pengorbanan untuk menjadi seorang akuntan publik akan lebih besar daripada manfaat yang diperolehnya. AICPA (2004) meneliti mengenai “Perbandingan Antara Profesi sebagai Akuntan Publik dan Profesi Akuntan di Perusahaan. Riset ini meneliti akuntan yang sudah meniti kariernya pada akuntan publik dan pada perusahaan industri. Sebesar 81 % dari responden yang memulai kariernya di Akuntan Publik, di antaranya 92 % responden pria yang memilih sebagai akuntan publik dan 74 % dari responden wanita yang memilih memulai kariernya di Akuntan Publik. Penelitian lain oleh AICPA (2004) menunjukkan

adanya beberapa perbedaan pertimbangan dalam memilih pekerjaan antara wanita dan pria. Wanita lebih memilih pekerjaan yang memberikan kesempatan yang lebih banyak dalam berpraktik, sedangkan pria lebih mempertimbangkan gaji dan tempat pekerjaan. Di samping itu, pria lebih ambisius dalam berkarier dibandingkan dengan wanita. Astami (2001) meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa akuntansi dengan lebih menjabarkan kelima faktor yang diuraikan oleh Felton *et al.* (1994) tersebut ke dalam elemen-elemen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara rata-rata, semua pemilih profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan kelima faktor tersebut, namun tidak signifikan secara statistik. Faktor yang berbeda signifikan secara statistik di antara pemilih profesi akuntan publik dengan non akuntan publik adalah sifat pekerjaan dan persepsi mahasiswa mengenai profesi akuntan publik. Penelitian ini mengacu pada penelitian Astami (2001). Perbedaannya adalah pada penelitian ini juga meneliti perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi sebagai akuntan publik dan nonakuntan publik berdasarkan *gender*, yaitu antara mahasiswa dengan mahasiswi, antara mahasiswa reguler dengan ekstensi, dan antara mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Secara simultan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi Akuntan Publik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Felton *et al* (1994) dan Sembiring (2009) dimana mahasiswa yang memilih untuk berprofesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik percaya bahwa penghargaan dari profesi ini lebih besar daripada pengorbanannya dan memberikan dampak yang signifikan terhadap kesempatan pasar menyerap tenaga kerja.

2. Secara parsial pada penelitian ini menemukan variabel Pengakuan Profesional ( $X_3$ ) dan variabel Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_6$ ) berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi Akuntan Publik. Penelitian yang dilakukan oleh Felton et al (1994) di Amerika Serikat menemukan variabel gaji dalam jangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan merupakan variabel yang dominan terhadap minat menjadi Akuntan Publik.

### **Saran**

1. Bagi akademisi, guna meningkatkan mutu lulusan sebagai pekerja intelektual yang siap pakai perlu diupayakan keseragaman kurikulum dalam sistem pendidikan akuntansi dengan lebih memberikan mata kuliah konsentrasi bagi mahasiswa akuntansi sehingga mereka mulai lebih dini memikirkan profesi yang akan digelutinya. Disamping itu memiliki kemampuan yang lebih profesional pada salah satu bidang profesi yang relevan dalam dunia kerja saat ini.
2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga yang telah mempekerjakan tenaga akuntan, sehingga mereka dapat mengerti apa yang diinginkan calon akuntan dalam memilih karir/profesi dan untuk lebih memotivasi mereka yang sudah bekerja di lembaganya.
3. Variabel minat, IQ, EQ dan pengaruh pendidikan dasar saat duduk di bangku SMU tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Peneliti berikutnya agar menggunakan variabel tersebut.
4. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah bersifat pertanyaan tertutup (*closed ended questionnaire*). Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk membuat penggabungan pertanyaan tertutup dengan pertanyaan terbuka (*open questionnaire*), untuk mencegah pengaruh bias dari tidak adanya respon atas jawaban responden.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aldag, R., dan Reschke, W. 1997. Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization. *Center for Organization Effectiveness, Inc.* 608/833-3332. pp. 1-8.
- AICPA. 2004. "*Position Descriptions*". [www.aicpa.org](http://www.aicpa.org). 28 Maret 2009.

- Astami, Emita Wahyu. 2001. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi", *KOMPAK*, Januari 2001. Denpasar.
- Chairina Laksmi, Ayu dan Indriantoro, Nur. 1999. "Persepsi Akuntan Publik terhadap Isu-Isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Wanita". *Makalah pada SNA II IAIKAPd*. Yogyakarta.
- Felton, Sandra, Nola Buhr, and Margot Northey. 1994. "Factors Influencing the Business Student's Choice of a Career in Chartered Accountancy, *Issues in Accounting Education*". Spring.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald, Baron, Robert. A. 2000. *Behavior In Organization*. A Pearson Education Company.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrajit, R. Eko, dan R. Djokopranoto, 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Jogiyanto H.M., 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafriz, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nazir, Moh., 2003. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbin, SP, 2007, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Kedelapan Bahasa Indonesia, Prenticehall Education Asia, Singapura.
- Rasmini, Ni Ketut, 2007. " Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Keputusan Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi di Bali", *Buletin Studi Ekonomi*, Volume 12 Nomor 3. Univ. Udayana Denpasar, Hal. 351 – 366.
- Rahayu, Sri dkk, 2003. "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir", *Simposium Nasional Akuntansi IV*, 16 – 17 Oktober 2003, Hal. 821 – 838. Surabaya
- Rahayuningsih, Deasy Ariyanti. 2002. "Harapan dan Kenyataan dalam Berkariir di Kantor Akuntan Publik: Suatu Perbandingan Antara Mahasiswa Akuntansi dan Auditor". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 4 No.3, Desember 2002.

- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sembiring, Muhammad Simba. 2009. "Determinan Penentu Menjadi Akuntan". *Tesis Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Siagian, Sondang P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kelimabelas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Soeprihanto, Jhon, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Suharyadi, dan Purwanto S.K, 2004. *Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*, Buku 2, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Umar, Husein, 2001. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Baru, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanti, 2003. " Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3, No.2, Juli, Hal. 13 – 26.
- Werther W.B., dan Keith Davis. 1992. *Human Resources and Personnel Management*. Fourth Edition. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Walgito, Bimo, 1997. *Pengantar Psikologi Umum*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Zikmund, William G. Ralph F. Catalanello, and Steve M. Wegener. 1977. "The Accounting Student's Job-rating Criteria : An Experiment". *The Accounting Review*.