

**PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP PEMILIHAN KARIER  
(STUDI KASUS PADA MAHASISWA S1 AKUNTANSI REGULER PERGURUAN  
TINGGI NEGERI DAN SWASTA DI KOTA PURWOKERTO)**

**Atiek Sri Purwati<sup>1</sup>  
Yeni Yunita Sari**

***Abstract***

*This research aims to determine the factors that influence accounting student perception for career selection and determine the dominant factors that influence accounting student perception for career selection. The research is a quantitative research by using survey method in collecting data. The questionnaire distributed to 90 respondents who are undergraduate accounting student of public and private universities in Purwokerto. The data analysis technique is exploratory factor analysis.*

*The results of analysis data shows that there are three factors formed that influence accounting student perception for career selection namely consideration factor of labor market, work environment, and professional educator. The dominant factor that influence accounting student perception for career selection is consideration factor of labor market.*

**Keywords:** *Career selection, exploratory factor analysis, consideration factor of labor market, factor of work environment, factor of professional educator.*

---

<sup>1</sup> Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dunia bisnis di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat. Pesatnya perkembangan dunia bisnis tersebut berdampak pada terbentuknya lapangan pekerjaan yang beragam untuk angkatan kerja. Salah satu yang tergolong dalam angkatan kerja adalah sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi.

Menurut Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003), perkembangan dalam dunia bisnis harus selalu direspon oleh sistem pendidikan tinggi agar dapat menghasilkan lulusan bidang akuntansi yang berkualitas dan siap pakai di dunia kerja. Perguruan tinggi baik negeri maupun swasta yang mencetak lulusan dalam bidang akuntansi dituntut untuk tidak hanya menguasai kemampuan di bidang akademik, tetapi juga harus mempunyai kemampuan *soft skill*.

Pendidikan bidang akuntansi pada perguruan tinggi bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memenuhi standar kualitas, yang nantinya para lulusan tersebut dapat menjadi tenaga ahli yang siap menghadapi keadaan praktik

akuntansi dan sebagai pekerja intelektual (*knowledge worker*) yang dapat memberikan dukungan pada pekerja intelektual lainnya. Para lulusan ini berusaha membekali dirinya dengan pengetahuan-pengetahuan yang terus menerus berkembang dan diharapkan dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di masa datang.

Pemilihan karier merupakan suatu proses atau aktivitas individu dalam usaha mempersiapkan diri untuk memasuki karier yang berhubungan dengan pekerjaan melalui suatu rangkaian proses kegiatan yang terarah dan sistematis (Dwi dan Setiawan, 2012). Pemilihan karier bagi mahasiswa jurusan akuntansi merupakan tahap awal dari pembentukan karier setelah menyelesaikan kuliah. Ada beberapa tantangan yang akan dihadapi mahasiswa dalam menentukan karier seperti ketidakpastian karier, pengaksesan informasi dan program pengembangan karier, tantangan-tantangan ekonomi dan teknologi, serta tantangan-tantangan sosial dan budaya.

Umumnya, keinginan mahasiswa jurusan akuntansi adalah menjadi seorang profesional dalam bidang akuntansi. Terdapat empat bidang pekerjaan akuntan yang dapat digeluti oleh lulusan akuntansi, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah (Soemarso, 2004). Namun kenyataannya, kapasitas pada profesi akuntan tidak dapat menerima semua lulusan sarjana dari jurusan akuntansi yang begitu banyak setiap tahunnya. Akibatnya, banyak di antara mereka yang menganggur atau melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang dan derajat pendidikannya.

Pada dasarnya, pilihan karier merefleksikan minat, kepribadian, kemampuan, dan latar belakang pengetahuan seseorang. Seseorang mencari karier yang dapat memberinya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya, serta mengekspresikan sikap dan nilai hidupnya. Seseorang akan merasa cocok dengan pilihan kariernya, jika pilihan tersebut dapat memenuhi apa yang ia inginkan dan sesuai dengan

minat serta kemampuan yang dimilikinya.

Pada umumnya, persepsi mahasiswa dalam pemilihan karier dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi atau personal, mengenai bagaimana lingkungan kerjanya, informasi-informasi yang diperoleh dari lulusan atau alumni terdahulu, keluarga atau kerabat dekat, dosen, dan tak terkecuali *text book* yang dibaca atau digunakan oleh mahasiswa tersebut (Wany, 2011).

Untuk membuat pilihan karier, seseorang mencari informasi mengenai berbagai macam alternatif profesi, membentuk persepsi atas suatu profesi berdasarkan preferensinya, dan kemudian mencari tahu apakah ia cocok dengan profesi tersebut (Dwi dan Setiawan, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier pada mahasiswa yang berada di tahun ketiga perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta menunjukkan tidak terdapat

perbedaan pandangan pemilihan karier yang ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial dan personalitas. Berbeda dengan penelitiannya, penelitian ini dilakukan pada mahasiswa akuntansi reguler perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Purwokerto, yaitu pada mahasiswa akuntansi Universitas Jenderal Soedirman dan Universitas Muhammadiyah Purwokerto dengan menggunakan sebelas variabel yang akan diuji menggunakan analisis faktor, yaitu variabel peran gender, kepribadian, keluarga dan teman, pendidik profesional, pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial.

### B. Perumusan Masalah

1. Faktor-faktor apakah yang memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier?
2. Faktor apakah yang dominan memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi persepsi

mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier.

2. Untuk mengetahui faktor yang dominan memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier.

### D. Manfaat Penelitian

1. Bagi lembaga atau perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai keinginan dan ekspektasi calon pekerja dalam memilih kariernya.
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun metode pembelajaran.
3. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan tentang pemilihan karier.

### MODEL PENELITIAN



## METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA

### A. Metode Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh (Umar, 2003).

#### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman (UNSOED) dan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP).

#### 3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pemilihan karier mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Purwokerto.

#### 4. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa program strata satu jurusan akuntansi reguler perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Purwokerto (Universitas Jenderal Soedirman

dan Universitas Muhammadiyah Purwokerto).

##### b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2009), *simple random sampling* ialah “dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* (Sevilla, 1994 dalam Umar 2003), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket.:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = batas toleransi kesalahan  
(*error tolerance*).

Perhitungan jumlah sampel :

$$n = \frac{884}{1 + 884(10\%)^2}$$

$$n = \frac{884}{1 + 8,84}$$

$n = 89,84$  dibulatkan  
menjadi 90.

Penentuan jumlah sampel untuk masing-masing perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Penentuan Jumlah Sampel**

Perguruan Tinggi	Mahasiswa		
	Jumlah	%	Sampel
UNSOED	467	53	48
UMP	417	47	42
<b>Jumlah</b>	<b>884</b>	<b>100</b>	<b>90</b>

Sumber: Data sekunder yang diolah kembali

## 5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara dan pengisian kuesioner yang merupakan jawaban dari responden (Umar, 2003).

## 6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei berupa: (a) Kuesioner, (b) Wawancara,

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 1) Peran Gender

Perbedaan ini berdampak pada kehidupan yang dijalani oleh laki-laki dan perempuan (Mastuti dan Rinusu, 2007).

Peran gender diukur dengan tiga indikator yang digunakan Ramdani dan Zulaikha (2013), terdiri dari hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender, dan ruang lingkup pekerjaan yang terbatas antara laki-laki dan perempuan.

#### 2) Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian dapat digambarkan sebagai sifat-sifat yang ditunjukkan oleh seseorang (Sunyoto dan Burhanudin, 2015).

Indikator yang berhubungan dengan faktor kepribadian terdiri dari sikap, motivasi, keterampilan, bakat, dan minat dalam pemilihan karier (Wany, 2011).

#### 3) Keluarga dan Teman

Keluarga dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) adalah ibu, bapak

dengan anak-anaknya, dan sanak saudara. Sedangkan teman dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) adalah kawan atau sahabat.

Keluarga dan teman diukur dengan indikator yang dimodifikasi dari penelitian Purwanta (2012) dan Khakimah (2012), terdiri dari dukungan orang tua, latar belakang sosial ekonomi, cara orang tua mendidik, keadaan teman-teman sebaya, sifat dan sikap teman, serta tujuan dan nilai-nilai dari kelompok.

#### 4) Pendidik Profesional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 poin 1, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Pendidik profesional dalam pemilihan karier,

terdiri dari dorongan dan informasi dari pihak dosen.

#### 5) Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja berhubungan dengan tersedianya lapangan pekerjaan dan keamanan kerja (Dessler, 1994). Pertimbangan pasar kerja diukur dengan tiga indikator yang dikembangkan dari penelitian Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) yaitu keamanan kerja yang lebih terjamin (tidak mudah PHK), kemudahan mengakses lowongan pekerjaan, dan pekerjaan yang memberikan pilihan jenis pekerjaan yang luas.

#### 6) Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan (Veithzal, 2005). Penghargaan finansial diukur dengan empat indikator yang dikembangkan dari penelitian Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003), terdiri dari penghargaan finansial atau

gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan penghargaan finansial yang diterima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, tersedianya dana pensiun, dan tersedianya fasilitas-fasilitas lain seperti rumah dinas dan kendaraan dinas.

#### 7) Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. Pengukuran variabel ini menggunakan empat indikator, yaitu tantangan intelektual, suasana kerja dinamis, tuntutan kreativitas, dan pemberian kebebasan dalam penyelesaian tugas (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1997).

#### 8) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan (Nitisemito, 1982). Lingkungan kerja diukur dengan lima indikator yang digunakan Merdekawati dan Sulistyawati (2011), yaitu pekerjaan rutin, pekerjaannya lebih menantang, sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan tinggi, dan ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.

#### 9) Pelatihan Profesional

Pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (kemampuan sumber daya manusia yang multitalenta akan menguntungkan perusahaan) (Mathis dan Jackson, 2002). Pelatihan profesional diukur dengan empat indikator yang dikembangkan oleh Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) yaitu pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan kerja rutin, pelatihan profesional, dan pengalaman kerja.

#### 10) Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional berhubungan dengan hal-hal mengenai pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan terhadap prestasi ini dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial (Dessler, 1994). Pengakuan profesional diukur dengan empat indikator yang digunakan oleh Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003), yaitu kesempatan untuk berkembang, memerlukan keahlian khusus untuk mencapai sukses, banyak cara naik pangkat, dan ada pengakuan apabila prestasi.

#### 11) Nilai-nilai Sosial

Nilai sosial menunjukkan nilai seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang-orang yang ada di sekitar lingkungannya (Kreitner dan Angelo, 2003). Nilai-nilai sosial diukur dengan delapan indikator yang dikembangkan dari penelitian Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) dan Ramdani dan Zulaikha (2013), terdiri dari gengsi pekerjaan di mata

orang lain, kepuasan pribadi, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, perhatian terhadap perilaku individual, kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk menjalankan hobi, kesempatan untuk melakukan ibadah atau ritual keagamaan, dan adanya kesempatan untuk bekerja dengan bidang ahli yang lain.

Setiap pernyataan dari variabel yang diteliti diukur 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**

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### 12) Pemilihan Karier Mahasiswa

Akuntansi

Akuntan di Indonesia berada dalam sebuah organisasi profesi yang disebut Ikatan Akuntan

Indonesia (IAI). Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) berdiri pada tahun 1957 dan beranggotakan akuntan dari berbagai bidang yang terbagi dalam empat kategori, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik (Rohmatullah, Herawati, dan Sulindawati, 2014). Selain akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah, pada penelitian ini ditambah dengan satu kategori, yaitu karier nonakuntan, sebagaimana diuraikan berikut ini: (1) Akuntan publik adalah akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan merupakan profesi akuntansi yang melalui Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). (2) Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja pada suatu unit organisasi atau perusahaan. (3) Akuntan pendidik adalah akuntan yang bekerja di lembaga pendidikan sebagai tenaga

pengajar. (4) Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, seperti departemen-departemen, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan Dirjen Pajak. (5) Karier di luar akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

## **B. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Suliyanto, 2005).

Validitas data diukur dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , di mana:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner valid.

- Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relatif sama, pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Suliyanto, 2005). Pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Ukuran-ukuran yang digunakan antara lain nilai rata-rata (*mean*), maksimum, minimum, dan standar deviasi dari data penelitian (Ghozali, 2013).

#### 3. Transformasi Data

Penelitian ini menggunakan data ordinal. Data dalam analisis faktor minimal adalah interval, sehingga data

ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *methode of successive interval* (Suliyanto, 2005).

#### 4. Analisis Faktor

Analisis faktor adalah suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan (*interdependence*) dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti menjadi sejumlah faktor yang lebih sedikit daripada variabel yang diteliti (Suliyanto, 2005).

Analisis faktor eksploratori digunakan sebagai analisis data dalam penelitian ini. Tahapan dalam melaksanakan analisis faktor eksploratori mengacu kepada Suliyanto (2005):

##### a. Membuat Matriks Korelasi

Proses analisis faktor didasarkan pada matriks korelasi antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, untuk memperoleh analisis faktor yang semua variabelnya harus berkorelasi. Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui kecukupan

sampel adalah *Kaiser-Mayer-Olkin* (KMO). Nilai KMO dianggap cukup untuk dapat dilakukan analisis faktor, apabila nilai KMO sama atau lebih besar dari 0,5.

#### **b. Penentuan Jumlah Faktor**

Pada tahap ini akan dilakukan ekstraksi pada variabel yang mempunyai nilai MSA sama atau lebih besar dari 0,5 sehingga menjadi satu atau beberapa faktor. Metode yang digunakan adalah *principal component analysis*. *Principal component analysis* merupakan model dalam analisis faktor yang tujuannya untuk melakukan prediksi terhadap sejumlah faktor yang dihasilkan.

#### **c. Rotasi Faktor**

Hasil dari ekstraksi faktor dalam matriks faktor mengidentifikasi hubungan antarfaktor dan variabel individual, namun dalam faktor-faktor tersebut banyak variabel yang berkorelasi sehingga sulit untuk diinterpretasikan. Melalui rotasi faktor, matriks

faktor ditransformasikan ke dalam matriks yang lebih sederhana sehingga mudah untuk diinterpretasikan.

Rotasi faktor dalam penelitian ini dilakukan dengan metode rotasi *varimax*. Metode ini berusaha meminimumkan (membuat sedikit mungkin) banyaknya variabel dengan muatan tinggi (*high loading*) pada satu faktor, dengan demikian memudahkan pembuatan interpretasi mengenai faktor.

#### **d. Interpretasi Faktor**

Interpretasi faktor dilakukan dengan mengklasifikasikan variabel berdasarkan *factor loading* minimum 0,4 dan memberikan nama pada faktor yang terbentuk. Menurut Sulyanto (2005) untuk menamai faktor yang telah terbentuk dalam analisis faktor dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) Memberikan nama faktor yang dapat mewakili nama-nama variabel yang membentuk faktor tersebut.

- 2) Memberikan nama faktor berdasarkan variabel yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi.

**e. Uji Model *Fit* (Ketepatan Model)**

Uji model *fit* (ketepatan model) dilakukan untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang terbentuk berdasarkan analisis faktor benar-benar telah valid. Terdapat dua cara untuk menguji model *fit* (ketepatan model), yaitu:

- 1) Dengan membagi sampel awal menjadi dua sama besarnya. Kemudian sampel yang telah dibagi dua dianalisis satu per satu.
- 2) Dengan melihat nilai perbandingan antara *observed correlation* dengan *reproduced correlations*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Jenderal Soedirman

(UNSOED) dan Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP) di Kota Purwokerto yang berjumlah 884 mahasiswa.

Pengumpulan data dilakukan melalui pendistribusian kuesioner dan wawancara secara langsung dengan mendatangi lokasi responden, baik itu di dalam maupun di luar kampus UNSOED dan UMP yang disesuaikan dengan kesediaan responden.

**Tabel 3. Pendistribusian Kuesioner**

Perguruan Tinggi	Kuesioner Didistribusikan	Kuesioner Kembali	Kuesioner Dapat Diolah
UNSOED	48	48	48
UMP	42	42	42
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>90</b>

Sumber: Data primer yang diolah

Pendistribusian serta pengembalian kuesioner dilaksanakan dengan jangka waktu mulai dari 28 April sampai dengan 01 Juni 2015. Jumlah kuesioner yang didistribusikan kepada responden sebanyak 90 kuesioner dan yang kembali sebanyak 90 kuesioner. Dengan demikian, nilai tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) adalah 100%.

**B. Demografi Responden**

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan

tahun angkatan mahasiswa akuntansi, yang disertai dengan deskripsi responden berdasarkan jenis karier yang dipilih.

**Tabel 4. Karakteristik Responden**

Keterangan	Kriteria	Frek.	%
Jenis kelamin	Laki-laki	28	31
	Perempuan	62	69
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>100</b>
Usia (Tahun)	≤20	50	56
	>20	40	44
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>100</b>
Th. Angkatan	2011	20	22
	2012	25	28
	2013	16	18
	2014	29	32
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah

**Tabel 5. Distribusi Pilihan Karier**

Jenis Karier	Frek.	%
Akuntan Publik	14	16
Akuntan Perusahaan	18	20
Akuntan Pendidik	3	3
Akuntan Pemerintah	48	53
Lain-lain	7	8
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah

### C. Pemilihan Karier Berdasarkan Demografi Responden

#### 1) Pemilihan Karier Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi

Sebagian besar mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri (UNSOED) memilih karier akuntan pemerintah sebanyak 24

responden dengan persentase 50% dan mahasiswa akuntansi perguruan tinggi swasta (UMP) sebanyak 24 responden dengan persentase 57%. Jumlah mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Purwokerto yang memilih karier sebagai akuntan pemerintah adalah sebanyak 48 dari 90 responden dengan rata-rata persentase 53%.

#### 2) Pemilihan Karier Berdasarkan Kriteria Jenis Kelamin

Pemilihan karier mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri (UNSOED) dan swasta (UMP) di Kota Purwokerto berdasarkan kriteria jenis kelamin, yaitu sebagian besar mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki memilih karier akuntan pemerintah sebanyak 13 dari 28 responden dengan persentase 14% dari 31%. Mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan memilih karier akuntan pemerintah sebanyak 35 dari 62 responden dengan persentase 39% dari 69%.

#### 3) Pemilihan Karier Berdasarkan Kriteria Usia.

Pemilihan karier mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri (UNSOED) dan swasta (UMP) di Kota Purwokerto berdasarkan kriteria usia, yaitu sebagian besar mahasiswa yang berusia  $\leq 20$  tahun memilih karier akuntan pemerintah sebanyak 28 dari 50 responden dengan persentase 31% dari 56%. Mahasiswa yang berusia  $> 20$  tahun memilih karier akuntan pemerintah sebanyak 20 dari 40 responden dengan persentase 22% dari 44%.

#### 4) Pemilihan Karier Berdasarkan Kriteria Tahun Angkatan

Pemilihan karier mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri (UNSOED) dan swasta (UMP) di Kota Purwokerto berdasarkan kriteria tahun angkatan, yaitu sebagian besar mahasiswa angkatan 2011 memilih karier akuntan pemerintah sebanyak 11 dari 20 responden dengan persentase 12% dari 22%. Mahasiswa angkatan 2012 memilih karier akuntan perusahaan sebanyak 11, persentase 12% dan akuntan pemerintah sebanyak 11, persentase 12% dari 25 responden dengan persentase

28%. Mahasiswa angkatan 2013 memilih karier akuntan pemerintah sebanyak 10 dari 16 responden dengan persentase 11% dari 18%. Mahasiswa angkatan 2014 memilih karier akuntan pemerintah sebanyak 16 dari 29 responden dengan persentase 18% dari 32%.

### D. Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data *Pilot Test*

Sebelum penelitian, dilakukan *pilot test* dengan tujuan untuk meyakinkan bahwa item-item kuesioner telah mencukupi, benar menurut responden, dan untuk penilaian reliabilitas awal dari skala-skala (Jogiyanto, 2011).

##### a. Uji Validitas

Berdasarkan output *SPSS 16.0 for Windows* untuk hasil pengujian validitas data *pilot test*, diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk semua item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,297 pada derajat kepercayaan sebesar 95%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach's*

*Alpha*, di mana suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Suliyanto, 2005). Berdasarkan output *SPSS 16.0 for Windows*, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan instrumen penelitian dikatakan reliabel.

## 2. Uji Kualitas Data Penelitian

### a. Uji Validitas

Berdasarkan output *SPSS 16.0 for Windows* untuk pengujian validitas data penelitian, diketahui bahwa nilai *r<sub>hitung</sub>* untuk semua item pernyataan lebih besar dari *r<sub>tabel</sub>* sebesar 0,207 pada derajat kepercayaan sebesar 95%. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

### c. Uji Reliabilitas

Berdasarkan output *SPSS 16.0 for Windows*, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan

instrumen penelitian dikatakan reliabel.

## 3. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada lampiran 1, dapat diketahui bahwa:

Hasil statistik deskriptif untuk variabel peran gender diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 1, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 3,10 (dibulatkan menjadi 3), dan standar deviasi sebesar 0,81. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender, dan ruang lingkup pekerjaan yang terbatas pada skala 3 (ragu-ragu) dan tergolong sedang.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel kepribadian diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 3, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 4,09 dan standar deviasi sebesar 0,47. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata

jawaban responden mengenai sikap, motivasi, keterampilan, bakat, dan minat terhadap pemilihan karier berada pada skala 4 (setuju) dan tergolong tinggi.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel keluarga dan teman diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 2, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 3,41 (dibulatkan menjadi 3), dan standar deviasi sebesar 0,73. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai dukungan orang tua, latar belakang sosial ekonomi, cara orang tua mendidik, keadaan teman-teman sebaya, sifat dan sikap teman, serta tujuan dan nilai-nilai dari kelompok terhadap pemilihan karier berada pada skala 3 (ragu-ragu) dan tergolong sedang.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel pendidik profesional diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 1, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 2,89

(dibulatkan menjadi 3), dan standar deviasi sebesar 0,95. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai dorongan dan informasi dari pihak dosen terhadap pemilihan karier berada pada skala 3 (ragu-ragu) dan tergolong sedang.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel pertimbangan pasar kerja diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 3, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 4,02 (dibulatkan menjadi 4), dan standar deviasi sebesar 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai keamanan kerja yang lebih terjamin (tidak mudah PHK), kemudahan mengakses lowongan pekerjaan, dan pekerjaan yang memberikan pilihan jenis pekerjaan yang luas terhadap pemilihan karier berada pada skala 4 (setuju) dan tergolong tinggi.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel penghargaan finansial diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 3,

skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 4,27 (dibulatkan menjadi 4), dan standar deviasi sebesar 0,68. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan penghargaan finansial yang diterima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, tersedianya dana pensiun, dan tersedianya fasilitas-fasilitas lain seperti rumah dinas dan kendaraan dinas terhadap pemilihan karier berada pada skala 4 (setuju) dan tergolong tinggi.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel nilai intrinsik pekerjaan diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 2, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 3,91 (dibulatkan menjadi 4), dan standar deviasi sebesar 0,59. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai tantangan intelektual, suasana kerja dinamis, tuntutan kreativitas, dan pemberian

kebebasan dalam penyelesaian tugas terhadap pemilihan karier berada pada skala 4 (setuju) dan tergolong tinggi.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel lingkungan kerja diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 2, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 3,72 (dibulatkan menjadi 4), dan standar deviasi sebesar 0,64. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai pekerjaan rutin, pekerjaannya lebih menantang, sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan tinggi, dan ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna terhadap pemilihan karier berada pada skala 4 (setuju) dan tergolong tinggi.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel pelatihan profesional diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 3, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 4,18 (dibulatkan menjadi 4), dan standar deviasi sebesar 0,53. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-

rata jawaban responden mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan kerja rutin, pelatihan profesional, dan pengalaman kerja terhadap pemilihan karier berada pada skala 4 (setuju) dan tergolong tinggi.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel pengakuan profesional diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 0, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 4,12 (dibulatkan menjadi 4), dan standar deviasi sebesar 0,72. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai kesempatan untuk berkembang, memerlukan keahlian khusus untuk mencapai sukses, banyak cara naik pangkat, dan ada pengakuan apabila berprestasi terhadap pemilihan karier berada pada skala 4 (setuju) dan tergolong tinggi.

Hasil statistik deskriptif untuk variabel nilai-nilai sosial diperoleh skor jawaban minimum (terendah) sebesar 3, skor jawaban maksimum (tertinggi) sebesar 5, *mean* (rata-rata) sebesar 4,07 (dibulatkan menjadi

4), dan standar deviasi sebesar 0,54. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai gengsi pekerjaan di mata orang lain, kepuasan pribadi, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, perhatian terhadap perilaku individual, kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk menjalankan hobi, kesempatan untuk melakukan ibadah atau ritual keagamaan, dan adanya kesempatan untuk bekerja dengan bidang ahli yang lain terhadap pemilihan karier berada pada skala 4 (setuju) dan tergolong tinggi.

#### **4. Transformasi Data**

Transformasi data ordinal menjadi data interval menggunakan *methode of successive interval* pada *stat97 for microsoft excel 2013*.

#### **5. Analisis Faktor**

##### **a. Analisis Korelasi Antarvariabel**

Berdasarkan output *SPSS 16.00 for Windows* pada lampiran 3, diketahui nilai KMO sebesar 0,809 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 artinya sampel

yang digunakan dalam analisis faktor dapat dikatakan cukup. Sementara nilai *Bartlett's Test* menunjukkan angka sebesar 205,212 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Angka ini digunakan untuk menguji hipotesis apakah matriks korelasi merupakan matriks identitas atau bukan. Matriks identitas adalah matriks yang antarbutir/variabelnya tidak terdapat korelasi.

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut.

Ho : Matriks R = Matriks Identitas

H1 : Matriks R ≠ Matriks Identitas

Kriteria penolakan terhadap Ho adalah:

1. Nilai *bartlett's test* > *chi-square* tabel ( $\alpha$ ; (1/2) p(p-1)) atau
2. Nilai *significance* ≤  $\alpha$

Besarnya nilai df = 55, hal ini diperoleh dari:

$$df = \frac{p(p-1)}{2}$$

$$df = \frac{11(11-1)}{2} = 55$$

Keterangan: p = jumlah variabel

Karena nilai *bartlett's test* sebesar 205,212 lebih besar dari tabel *chi square*, yaitu sebesar 73,311 atau nilai *significance* lebih kecil dari  $\alpha$ , maka Ho ditolak, yang berarti bahwa matriks korelasi yang diuji bukan merupakan matriks identitas. Dengan melihat nilai KMO dan *bartlett's test*, maka matriks korelasi layak untuk dilakukan analisis faktor.

Besarnya MSA sebuah variabel dapat dilihat pada tabel *anti-image matrices*, khususnya pada bagian *anti-image correlation*: terlihat sejumlah angka yang membentuk diagonal (yang bertanda 'a').

**Tabel 6. Nilai MSA**

Variabel	Nilai MSA
Peran Gender	0,723
Kepribadian	0,819
Keluarga dan Teman	0,757
Pendidik Profesional	0,663
Pertimbangan Pasar Kerja	0,811
Penghargaan Finansial	0,795
Nilai Intrinsik Pekerjaan	0,810
Lingkungan Kerja	0,796
Pelatihan Profesional	0,856
Pengakuan Profesional	0,866
Nilai-nilai Sosial	0,798

Sumber: Output SPSS yang diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai MSA sama atau lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, semua variabel tersebut dapat diikutsertakan dalam tahapan analisis faktor berikutnya yaitu tahap penentuan jumlah faktor.

#### b. Penentuan Jumlah Faktor

Berdasarkan data pada lampiran 4 tabel *Total Variance Explained*, dapat diketahui bahwa terdapat 3 faktor terbentuk yang memiliki *eigenvalue* sama atau lebih besar dari 1. Ketiga faktor tersebut dapat menyerap sebagian besar informasi yang terkandung dalam seluruh variabel asli sebesar 53,070% atau dengan kata lain 53,070% dari seluruh variabel yang ada dapat dijelaskan oleh 3 faktor yang terbentuk tersebut.

#### c. Rotasi Faktor

Tabel *rotated component matrix* pada lampiran 5 menunjukkan distribusi variabel-variabel yang telah diekstrak ke dalam faktor yang telah terbentuk berdasarkan *factor loading*-nya. Nilai *factor loading* menunjukkan tingkat keeratan

suatu variabel terhadap faktor yang terbentuk.

**Tabel 7. Rotasi Faktor**

Faktor	<i>Eigen value</i>	Variabel	<i>Factor loading</i>
Faktor 1	3,639	Pertimbangan	0,707
		Pasar Kerja	
		Nilai-nilai Sosial	0,700
		Kepribadian	0,672
		Penghargaan Finansial	0,627
Faktor 2	1,182	Nilai Intrinsik Pekerjaan	0,539
		Lingkungan Kerja	0,820
		Pengakuan Profesional	0,678
Faktor 3	1,017	Pelatihan Profesional	0,586
		Pendidik Profesional	0,772
		Peran Gender	0,664
		Keluarga dan Teman	0,459

Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan data pada tabel 7, diketahui bahwa terdapat 11 variabel yang memiliki *factor loading* lebih besar dari 0,4 yang diklasifikasikan menjadi 3 faktor, maka analisis faktor dapat dilanjutkan ke tahapan berikutnya yaitu tahap interpretasi faktor.

#### d. Interpretasi Faktor

Hasil rotasi faktor pada tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat 3

faktor yang terbentuk. Kemudian ketiga faktor tersebut diberi nama berdasarkan pada variabel yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor 1 terdiri dari variabel pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, kepribadian, penghargaan finansial, dan nilai intrinsik pekerjaan. Faktor ini diberi nama pertimbangan pasar kerja karena variabel pertimbangan pasar kerja memiliki nilai *factor loading* tertinggi yaitu sebesar 0,707 dibandingkan dengan variabel lain yang ada pada faktor tersebut.
- 2) Faktor 2 terdiri dari variabel lingkungan kerja, pengakuan profesional, dan pelatihan profesional. Faktor ini diberi nama lingkungan kerja karena variabel lingkungan kerja memiliki nilai *factor loading* tertinggi yaitu sebesar 0,820 dibandingkan dengan variabel lain yang ada pada faktor tersebut.
- 3) Faktor 3 terdiri dari variabel pendidik profesional, peran gender, dan keluarga dan teman. Faktor ini diberi nama

pendidik profesional karena variabel pendidik profesional memiliki nilai *factor loading* tertinggi yaitu sebesar 0,772 dibandingkan dengan variabel lain yang ada pada faktor tersebut.

#### e. Uji Model *Fit* (Ketepatan Model)

Tahap akhir dari analisis faktor adalah mengetahui ketepatan dalam memilih teknik analisis faktor *principal component analysis*, untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat jumlah residual (perbedaan) antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diproduksi. Semakin kecil persentasenya, maka semakin tepat penentuan teknik tersebut.

Berdasarkan pada output *reproduced correlation matrix* pada lampiran 6 diperoleh hasil bahwa terdapat 26 atau 47% residual di atas garis diagonal yang berubah. Dengan demikian, model yang terbentuk dari analisis faktor dinyatakan baik karena yang berubah 47% atau kurang dari 50%.

#### E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis faktor

terdapat sebelas variabel yang dapat memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier. Seluruh variabel tersebut diurutkan dari variabel yang memiliki *factor loading* terbesar sampai dengan *factor loading* terkecil, dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) dan Setiyani (2005) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pemilihan karier mahasiswa akuntansi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karir karena lingkungan tempat bekerja dapat memengaruhi efektifitas kerja. Pekerjaan akan berjalan lancar dengan hasil yang memuaskan apabila lingkungan kerja mendukung untuk terciptanya

suasana yang kondusif bagi pekerja yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang buruk menyebabkan produktivitas kerja menurun, karena pekerja merasa terganggu, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

#### 2. Pendidik Profesional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pendidik profesional, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan.

Pendidik profesional (dosen) bertugas memberikan penasehatan bidang akademik dan membantu mahasiswa merencanakan karier yang tepat sesuai dengan kompetensi dan minatnya.

#### 3. Pertimbangan Pasar Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pertimbangan pasar kerja, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Rahayu, Sudaryono, dan

Setiawan (2003) dan Ramdani dan Zulaikha (2013) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi.

#### 4. Nilai-nilai Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai nilai-nilai sosial, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa sebagai akuntan publik dan nonakuntan publik.

#### 5. Pengakuan Profesional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003), Setiyani (2005), Merdekawati dan Sulistyawati

(2011), dan Ramdani dan Zulaikha (2013) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier akuntan.

Mahasiswa akuntansi mempertimbangkan pengakuan profesional dalam memilih karier. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaannya tidak hanya semata-mata mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengembangkan diri dan memperoleh pengakuan atas prestasi yang dicapai. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karier yang lebih baik.

#### 6. Kepribadian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kepribadian, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sejalan dengan Ramdani dan

Zulaikha (2013) yang menyatakan bahwa kepribadian (*personality*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi.

#### 7. Peran Gender

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai peran gender, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Ramdani dan Zulaikha (2013) yang menyatakan bahwa peran gender memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi.

#### 8. Penghargaan Finansial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) dan Ramdani dan Zulaikha (2013) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial memberikan pengaruh

yang signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi.

#### 9. Pelatihan Profesional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pelatihan profesional, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003), Setiyani (2005), Merdekwati dan Sulistyawati (2011), dan Ramdani dan Zulaikha (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi.

#### 10. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai nilai intrinsik pekerjaan, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Setiyani (2005) yang menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan memberikan pengaruh terhadap pemilihan karier

akuntan publik dan nonakuntan publik.

Seseorang yang memperoleh kepuasan dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa yang akan diterimanya walaupun balas jasa itu penting (Chairunnisa, 2014).

#### 11. Keluarga dan Teman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai keluarga dan teman, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Hutaibat (2012) yang menyatakan bahwa keluarga dan teman menjadi salah satu faktor penting yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier.

Keluarga melalui aspirasinya membantu perkembangan pemilihan karier dengan memberikan dukungan dan sumber daya konstruktif yang bisa digunakan mahasiswa dalam pengambilan keputusan karier (Purwanta, 2012).

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat tiga faktor yang memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier, yakni:
  - a) Faktor pertimbangan pasar kerja yang terdiri dari variabel pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, kepribadian, penghargaan finansial, dan nilai intrinsik pekerjaan.
  - b) Faktor lingkungan kerja yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, pengakuan profesional, dan pelatihan profesional.
  - c) Faktor pendidik profesional yang terdiri dari variabel pendidik profesional, peran gender, dan keluarga dan teman.
2. Faktor yang dominan memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier adalah faktor pertimbangan pasar kerja yang

memiliki *eigenvalue* terbesar yakni 3,639.

## B. Keterbatasan dan Saran

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang ada pada kuesioner tersebut. Penelitian selanjutnya kuesioner terbuka dan tertutup serta data wawancara sebagai instrumen penelitian.

2. Populasi pada penelitian ini menggunakan dua perguruan tinggi yang berada di Kota Purwokerto, Penelitian selanjutnya, memperluas area dan objek penelitian, seluruh cakupan daerah yang lebih luas, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisa, Fifi. 2014. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Universitas Tanjungpura Pontianak)". *Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura*, Vol. 3, No. 2, Hal. 1-26. Pontianak, Indonesia.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, Jilid 2. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks. Jakarta.
- Dwi, Christine dan Arif Setiawan. 2012. "Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor di KAP (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Maranatha dan Universitas Parahyangan)". *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Hal. 1-13. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly Jr. 1997. *Organization: Behavior Structure Processes*. Ninth Edition: McGraw-Hill, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hutaibat. 2012. "Interest in the Management Accounting Profession: Accounting Students' Perceptions in Jordanian

- Universities". *Asian Social Science* Vol. 8, No. 3, Pp. 303-316. Yordania.
- Jogiyanto. 2011. *Pedoman Survey Kuesioner: Pengembangan Kuesioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon*. BPF. Yogyakarta.
- Khakimah, Sri. 2012. "Pengaruh Pola Asuh Orang Tua terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam di SD Negeri 1 Karangmalang Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal". *Undergraduate (S1) Thesis*. IAIN Walisongo Semarang. (Dipublikasikan).
- Kreitner, Robert dan Kinichi Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Terjemahan Erly Suandy. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jakson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Mastuti, Sri dan Rinusu. 2007. *Anggaran responsif Gender: Konsep dan Aplikasi*. Cetakan 1. Civic Education and Budget Transparency Advocation (CiBa). Jakarta.
- Merdekawati dan Sulistyawati. 2011. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik". *Jurnal Aset*, Vol. 13, No. 1, Hal. 9-19. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Cetakan 3. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purwanta, Edi. 2012. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ekplorasi Karier Siswa SLTP". *Cakrawala Pendidikan*, No. 2, Hal. 228-443. FIP Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia.
- Rahayu, Sri, Eko Arief Sudaryono, dan Doddy Setiawan. 2003. "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir". *Simposium Nasional Akuntansi VI*, 16-17 Oktober, Hal. 821-838. Surabaya.
- Ramdani, Fajar Rahmat. 2013. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi di Semarang)". *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 2, No. 4, Hal. 1-13. Semarang.
- Rohmatullah, Siti, Nyoman Trisna Herawati, dan Ni Luh Gede Erni Sulindawati. 2014. "Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor". *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*, Vol. 2, No. 1. Singaraja, Indonesia.
- Setyowati, Sri dan Arita Murwani. 2008. *Asuhan Keperawatan Keluarga*. Mitra Cendikia Press. Jogjakarta.
- Soemarso, S. R. 2004. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi 5 (Revisi). Salemba Empat. Jakarta.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama. CAPS (Center of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Umar, Husain. 1998. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wany, Eva. 2011. "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-Faktor Pemilihan Karier Akuntan Publik". *Media Mahardika*, Vol. 10, No. 1: 124-155. Depok.

## Lampiran 1. Analisis Statistik Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Peran Gender	90	1	5	3.10	.808
Kepribadian	90	3	5	4.09	.466
Keluarga dan Teman	90	2	5	3.41	.733
Pendidik Profesional	90	1	5	2.89	.953
Pertimbangan Pasar Kerja	90	3	5	4.02	.599
Penghargaan Finansial	90	3	5	4.27	.684
Nilai Intrinsik Pekerjaan	90	2	5	3.91	.593
Lingkungan Kerja	90	2	5	3.72	.636
Pelatihan Profesional	90	3	5	4.18	.532
Pengakuan Profesional	90	0	5	4.12	.716
Nilai-nilai Sosial	90	3	5	4.07	.536
Valid N (listwise)	90				