

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaannya yang mendukung penelitian ini :

##### **a. Sri Agus Meliana (2014)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan bagi mahasiswa akuntansi UMRAH dan mahasiswa akuntansi STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Variabel terikat yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu pemilihan karir sebagai akuntan. Sedangkan variabel bebas faktor intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja, personalitas, kebanggaan, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, dan pelatihan profesional.

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti terdahulu melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Terdapat 92 responden untuk pengambilan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah yaitu mahasiswa Akuntansi Universitas Maritim Raja Ali Haji dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang.

Teknik dan analisis data dalam penelitian tersebut adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil yang didapat pada penelitian terdahulu yaitu:

- a. secara simultan variabel faktor intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja, personalitas, kebanggaan, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, dan pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
- b. Secara parsial variabel nilai intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja, dan pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
- c. Variabel yang berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan adalah variabel personalitas, kebanggaan, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional.

**b. Maya Sari (2013)**

Penelitian yang dilakukan oleh Maya Sari yaitu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi fakultas ekonomi UMSU Medan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan variabel terikat yaitu persepsi dan motivasi pemilihan karir.

Jenis penelitian tersebut adalah penelitian explanatory, yaitu penelitian yang bersifat menjelaskan mengenai faktor-faktor yang menentukan pemilihan profesi Akuntan Publik. Sampel yang digunakan adalah mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi UMSU Medan. Sampel yang digunakan adalah mahasiswa S1 akuntansi angkatan 2007 – 2008. Metode pengumpulan data yang

digunakan adalah wawancara, kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda.

Kesimpulan yang didapat pada penelitian tersebut yaitu :

- a. Secara simultan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi Akuntan Publik.
- b. Secara parsial pada penelitian ini menemukan variabel Pengakuan Profesional (X3) dan variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X6) berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi Akuntan Publik.

**c. Andi Setiawan Chan (2012)**

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Setiawan membahas tentang analisis faktor-fraktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa jurusan akuntansi.

Variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan yang terakhir pencapaian akademik. Variabel terkait yaitu motivasi dan persepsi mahasiswa akuntansi.

Data dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuisioner dan memberikan pertanyaan kepada responden. Populasi dalam penelitian Chan adalah Mahasiswa FEB program S1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa S1 jurusan

akuntansi angkatan 2008 sejumlah 71 orang pada Universitas Widya Mandala Surabaya.

Teknik dan metode menganalisis dalam penelitian tersebut adalah uji reabilitas, uji validitas, asumsi klasik, dan yang terakhir adalah uji hipotesis. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah pelatihan profesional dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Semakin banyak pelatihan profesional yang diterima dan makin tinggi kesesuaian pekerjaan dan kepribadian maka semakin tinggi pula minat menjadi akuntan publik. Variabel penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan pencapaian akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

**d. Dian Merdekawati & Ardini Ika Sulistyawati (2011)**

Penelitian yang dilakukan oleh Dian dan Ardini yaitu tentang faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan akuntan non publik, menghasilkan kesimpulan seperti berikut.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan yang terakhir personalitas. Variabel terikat yaitu pemilihan karir sebagai akuntan publik dan akuntan non publik.

Metode pengumpulan data yaitu data primer dengan menyebarkan kuisisioner dalam bentuk pertanyaan tertulis. Populasi dalam penelitian Dian dan

Ardini yaitu mahasiswa S1 program studi akuntansi pada perguruan tinggi swasta di Semarang.

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi logistik dengan program SPSS. Hasil yang diperoleh dari penelitian Dian dan Ardini adalah faktor finansial, pengaruh lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau akuntan non publik. Sedangkan yang berpengaruh secara signifikan adalah variabel pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial.

Adapun persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Siri Agus Meliana (2014), Maya Sari (2013), Setiawan Chan (2012), Dian Merdekawati dan Ardiani Ika Sulistiyawati (2011) dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini.

**Tabel 2.1**  
**PERBANDINGAN PENELITIAN TERDAHULU DENGAN PENELITIAN SEKARANG**

	<b>Variabel Dependen</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>Sampel</b>	<b>Jenis Data</b>	<b>Metode Pengumpulan Data</b>	<b>Teknik Analisis</b>
<b>Sri Agus Meliana 2014</b>	Pemilihan Karir Akuntan Publik	a. Nilai Intrinsik Pekerjaan b. Pasar Kerja c. Personalitas d. Kebanggaan e. Nilai-Nilai Sosial f. Pengakuan Profesional g. Pelatihan Profesional	Mahasiswa akuntansi Universitas Maritim Raja Ali Haji & STIE Pembangunan Tanjungpinang	Primer	Kusioner	Analisis regresi linier berganda
<b>Maya Sari 2013</b>	Pemilihan Karir Akuntan Publik	a. Penghargaan Finansial b. Pelatihan Profesional c. Pengakuan Profesional d. Nilai-Nilai Sosial e. Lingkungan Kerja f. Pertimbangan Pasar Kerja	Mahasiswa FE Universitas Muhammadiyah Sumatera utara	Primer	Kuisisioner, & wawancara	Analisis regresi linier berganda
<b>Andi Setiawan Cahan 2012</b>	Pemilihan Karir Akuntan Publik	a. Penghargaan Finansial b. Pelatihan Profesional c. Pengakuan Profesional	Mahasaiswa akuntansi FEB Widiya Mandala Surabaya angkatan 2008	Primer	Kuisisioner	Analisis regresi linier berganda

		<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Nilai-Nilai Sosial</li> <li>e. Lingkungan Kerja</li> <li>f. Pertimbangan Pasar Kerja</li> <li>g. Personalitas</li> <li>h. Pencapaian Akademik</li> </ul>				
<b>Dian Merdekawati &amp; Ardini Ika S 2011</b>	Pemilihan Karir Akuntan Publik & Akuntan Non Publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penghargaan finansial</li> <li>b. Pelatihan profesional</li> <li>c. Pengakuan profesional</li> <li>d. Nilai-nilai sosioal</li> <li>e. Lingkungan kerja</li> <li>f. Pasar kerja</li> <li>g. Personalitas</li> </ul>	Mahasiswa S1 reguler perguruan tinggi swasta di semarang	Primer	Kuisisioner	Regresi Logistik
<b>Peneliti</b>	Pemilihan Karir Akuntan Publik & Akuntan Non Publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penghargaan finansial</li> <li>b. Nilai intrinsik</li> <li>c. Lingkungan pekerjaan</li> <li>d. Penghargaan profesional</li> <li>e. Pelatihan profesional</li> <li>f. Pasar kerja</li> <li>g. Personalitas</li> </ul>	Mahasiswa jurusan S1 Akuntansi Universitas dan Sekolah Tinggi di Surabaya	Primer	Kuisisioner	Regresi Logistik

Sumber : Disusun oleh penulis

Dari tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan persamaan dan perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu adalah :

1. Peneliti ini dengan peneliti Sri Agus Meliana (2014)
  - a. Menggunakan faktor pemilihan karir akuntan publik sebagai variabel terikat.
  - b. Menggunakan penghargaan nilai intrinsik, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan pekerjaan, pertimbangan pasar kerja, personalitas sebagai variabel bebas.
  - c. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan metode pengambilan data yaitu dengan cara kuisioner.
2. Peneliti ini dengan peneliti Maya Sari (2013)
  - a. Menggunakan faktor pemilihan karir akuntan publik sebagai variabel terikat.
  - b. Menggunakan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan pekerjaan, dan pertimbangan pasar kerja sebagai variabel bebas.
  - c. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan metode pengambilan data yaitu dengan cara kuisioner.
3. Peneliti ini Dengan Peneliti Andi Setiwan Chan (2012)
  - a. Menggunakan faktor pemilihan karir akuntan publik sebagai variabel terikat.



- b. Menggunakan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan pekerjaan, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas sebagai variabel bebas.
  - c. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan metode pengambilan data yaitu melalui kuisisioner,
4. Peneliti ini Dengan Peneliti Dian Merdekawati & Ardiani Ika Sulistyawati (2011)
- a. Menggunakan pemilihan karir akuntan publik dan akuntan non publik sebagai variabel terikat.
  - b. Menggunakan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan yang terakhir personalitas sebagai variabel bebas.
  - c. Menggunakan teknik analisis regresi logistik.
  - d. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan metode pengambilan data menggunakan kuisisioner.

Sedangkan perbedaan peneliti ini dengan peneliti sebelum-sebelumnya adalah :

1. Peneliti ini dengan peneliti Sri Agus Meliana (2014)
  - a. Penelitian terdahulu tidak menggunakan Penghargaan finansial dan lingkungan pekerjaan sebagai variabel bebas, sedangkan dalam penelitian ini tidak menggunakan nilai-nilai sosial dan kebanggan sebagai variabel bebas.

- b. Penelitian terdahulu menggunakan sampel Mahasiswa akuntansi Universitas Maritim Raja Ali Haji & STIE Pembangunan Tanjungpinang, sedangkan penelitian ini Mahasiswa akuntansi Perguruan Tinggi di Surabaya.
  - c. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi logistik sebagai teknik analisis data.
2. Peneliti ini dengan peneliti Maya Sari (2013)
- a. Penelitian terdahulu tidak menggunakan nilai intinsik dan personalitas sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan nilai-nilai sosial sebagai variabel bebas.
  - b. Pada penelitian terdahulu menggunakan metode pengumpulan data dengan wawancara.
  - c. Penelitian terdahulu menggunakan sampel mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel Mahasiswa jurusan akuntansi Perguruan Tinggi di Surabaya.
  - d. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi logistik sebagai teknik analisis data.
3. Peneliti ini Dengan Peneliti Andi Setiwan Chan (2012)
- a. Peneliti terdahulu tidak menggunakan nilai intrinsik sebagai variabel bebas, begitu juga sebaliknya dengan peneliti sekarang tidak

menggunakan nilai-nilai sosial dan pencapaian akademik sebagai variabel bebas.

- b. Penelitian terdahulu menggunakan sampel Mahasiswa akuntansi FEB Widiya Mandala Surabaya angkatan 2008, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel Mahasiswa Perguruan Tinggi di Surabaya.
  - c. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi logistik sebagai teknik analisis data.
4. Peneliti ini Dengan Peneliti Dian Merdekawati & Ardiani Ika Sulistyawati (2011)
- a. Penelitian terdahulu menggunakan nilai-nilai sosial sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini menggunakan nilai intrinsik sebagai variabel dependen.
  - b. Penelitian terdahulu menggunakan sampel mahasiswa S1 jurusan akuntansi pada sekolah tinggi swasta di Semarang, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel mahasiswa akuntansi S1 akuntansi di Perguruan Tinggi di Surabaya.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Karir**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia yang dimaksud dengan karir yaitu suatu proses perkembangan dan kemajuan diri dalam dunia pekerjaan, jabatan, dan

profesi atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dalam bidang profesi atau pekerjaan.

Mengembangkan karir seseorang melakukan aktivitas-aktivitas yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, dan pelatihan keahlian untuk menunjang keberhasilan seseorang untuk mencapai suatu keberhasilan atau prestasi dalam karir pekerjaan seseorang. Hal-hal yang menunjang untuk mengembangkan karir seseorang yang harus dilakukan yaitu membuat perencanaan untuk dapat mencapai tingkatan karir yang diharapkan seperti meningkatkan keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan personalias atau karakteristik yang dimiliki individu tersebut untuk mencapai tujuan dari karirnya tersebut (Dessler 2009:5)

Siklus karir sendiri memiliki tahapannya sesuai dengan umur yang disandangnya. Siklus karir ini dibagi menjadi 4 seperti yang telah diungkapkan oleh (Dessler 2005:28-29)

a. Tahap Pertumbuhan

Tahap pertumbuhan ini dialami oleh seseorang yang datang sejak lahir di bumi hingga pada usia 14 tahun. Individu yang berada dalam tahap pertumbuhan ini individu mengembangkan konsep diri dengan mengamati lingkungan yang berada di sekitarnya seperti orang tua, keluarga, teman, dan para guru yang telah membentuk karakter seseorang. Individu yang berusia 14 tahun pada akhir tahap ini individu tersebut akan mulai berpikir realistis tentang pemilihan pekerjaan yang akan dipilihnya.

b. Tahap eksplorasi

Tahap eksplorasi terjadi pada individu yang berada di usia 14 tahun hingga 24 tahun. Pada tahap ini individu telah bereksplorasi tentang pilihan pekerjaan yang akan diminati. Individu yang berada pada tahap ini telah mengumpulkan informasi-informasi yang relevan tentang alternatif pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari individu tersebut. akhir dari tahapan ini individu akan memutuskan untuk memilih karirnya yang sesuai dengan bakat, minat, dan keahlian yang dimilikinya.

c. Tahap Pemantapan

Tahap pemeliharaan ini dialami oleh usia 24 tahun hingga 44 tahun.

Tahapan pemantapan ini akan dibagi lagi menjadi 3 subtahap yaitu:

1. Subtahap Percobaan disini individu akan memutuskan apakah bidang pekerjaan yang dipilih telah sesuai dengan keinginan.
2. Subtahap Stabilisasi pada tahap ini perusahaan atau pihak instansi pemberi pekerjaan yang lebih berperan. Pihak pemberi kerja akan melakukan perencanaan pengembangan karir seperti promosi jabatan, kenaikan pangkat, dan pelatihan-pelatihan khusus yang dapat menunjang pekerjaan.
3. Subtahap Krisis Pengembangan Karir subtahap ini individu akan merefleksikan dirinya dengan ambisi tujuan awal mengenai karir yang telah ditetapkan pada awal pemilihan karir individu tersebut akan menyadari impian dan ambisi tujuan awal mereka telah tercapai atau tidak sesuai dengan keinginan dan harapan sebelumnya.

d. Tahap Pemeliharaan

Tahap pemeliharaan dialami oleh individu yang berusia 45 tahun hingga 65 tahun. Setelah melewati proses penyesuaian individu akan melanjutkan pemeliharaan posisi yang telah dicapainya di dunia kerja.

e. Tahap Penurunan

Tahap penurunan individu berada di usia 65 tahun keatas. Posisi penurunan ini individu akan berubah posisi memiliki peran sebagai pembimbing atau orang yang dapat dipercaya menjadi pembimbing oleh *junior*. Akhir tahap ini individu akan mempersiapkan dirinya untuk masa pensiun.

### 2.2.2 Profesi Akuntansi

Menurut International Federation of Accountant yang dimaksud dengan profesi akuntan itu sendiri adalah bidang pekerjaan yang menggunakan bidang keahlian di bidang akuntansi, yang termasuk dalam bidang akuntan sendiri meliputi akuntan publik, akuntan intern yang bekerja di perusahaan, akuntan yang bekerja pada pemerintahan, dan yang terakhir adalah akuntan pendidik yang bekerja pada instansi pendidikan atau biasa disebut dengan pengajar.

### 2.2.3 Profesi Akuntan Publik

Definisi akuntan publik menurut UU RI No. 5 Th. 2011 tentang akuntan publik yaitu seseorang yang memper Waluyo (2010) menerangkan bahwa akuntan publik yaitu profesi yang utamanya adalah jasa asurans dan hasil pekerjaannya yaitu digunakan secara luas oleh publik sebagai pertimbangan dalam

pengambilan keputusan, selain itu akuntan publik mengemban kepercayaan masyarakat untuk memberikan opini atas laporan keuangan suatu entitas.

Undang-undang no.5 tahun 2011 pasal 3 ayat (1) tentang akuntan publik menyatakan bahwa akuntan publik memberikan jasa asurans. Jasa asurans adalah jasa akuntan publik yang bertujuan untuk memberikan keyakinan bagi pengguna atas hasil evaluasi atau pengukuran informasi keuangan dan non keuangan berdasarkan suatu kriteria. Jasa asurans itu sendiri meliputi :

1. Jasa audit atas informasi keuangan historis.

Jasa audit ini bertujuan untuk memberikan keyakinan atas kewajaran penyajian informasi keuangan historis dan kesimpulannya dalam bentuk pernyataan positif.

2. Jasa *review* atas informasi keuangan historis.

Jasa audit ini bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas atas kewajaran penyajian informasi keuangan historis dan kesimpulannya dinyatakan dalam bentuk pernyataan negatif

3. Jasa asurans lainnya

Jasa asurans lainnya yang dimaksud yaitu selain jasa audit atau *review* atas informasi keuangan historis. Yang termasuk dalam jasa asurans lainnya yaitu melakukan evaluasi atas kepatuhan terhadap peraturan, evaluasi terhadap efektivitas pengendalian internal, pemeriksaan atas prospektif informasi keuangan.

Yendrawati (2007), karir pada profesi akuntan publik relatif jelas.

Berikut ini gambaran jenjang karir akuntan publik:

- a. *Junior Auditor*, merupakan *entry level* karir akuntan publik.
- b. *Senior Auditor* jenjang di atas *Junior Auditor*. Biasanya memerlukan waktu dua sampai empat tahun untuk ke jenjang ini.
- c. *Audit Manager*, jenjang karir setelah *Senior Auditor*. Untuk ke jenjang ini diperlukan waktu rata-rata enam sampai delapan tahun masa kerja dan setelah melalui jenjang *Senior Auditor*.
- d. *Partner*, merupakan karir puncak profesi akuntan publik. Masa kerja minimal untuk menjadi *partner* yang diperlukan dalam kantor akuntan adalah 10 tahun masa kerja setelah melalui jenjang *Audit Manager*.

UU RI No. 5 Th. 2011 pada bagian kedua dari undang-undang tersebut dijelaskan mengenai perizinan untuk menjadi akuntan publik, syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu :

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
- b. Berpengalaman praktik memberikan jasa.
- c. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- d. Memiliki nomor pokok wajib pajak.
- e. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin akuntan publik
- f. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih.



- g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh menteri
- h. Tidak berada dalam pengampunan.

#### **2.2.4 Profesi Akuntan Pendidik**

Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan yang ada, guna untuk melahirkan akuntan-akuntan yang terampil dan profesional (Restuningdiah, 2009). Akuntan pendidik hendaknya memiliki pendidikan yang tinggi dan menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi serta mampu mengembangkan pengetahuannya melalui penelitiannya (Meliana, 2014). Artinya bahwa akuntan pendidik dituntut mampu melakukan penelitian sebagai sarana menerapkan ilmu dan praktek yang sesungguhnya. Akuntan pendidik juga dituntut bereperan dalam masyarakat seperti mengabdikan diri kepada masyarakat agar akuntan pendidik mampu berkomunikasi dan bersosialisasi dengan masyarakat luas.

Undang-undang no.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dosen memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat, pendidikan, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kewajiban seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

- b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- d. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- e. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
- f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

### **2.2.5 Profesi Akuntan Perusahaan**

Profesi akuntan perusahaan atau sering disebut juga dengan akuntan manajemen. Akuntan manajemen ini bekerja pada perusahaan atau suatu organisasi. Yendrawati (2007) aktivitas yang dilakukan oleh akuntan perusahaan yaitu *cost accounting, budgeting, general accounting, accounting information system, tax accounting, dan internal auditing*.

Romanus (2013:225-226) Tanggung jawab utama seorang akuntan manajemen atau akuntan perusahaan adalah menyaipakan dan menyajikan laporan keuangan serta ikut terlibat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi. Akuntan perusahaan mendukung pembuatan keputusan dalam organisasi dengan cara mengumpulkan, memproses, serta mengkomunikasikan informasi yang dapat membantu perusahaan dalam membuat perencanaan, pengendalian, serta

mengevaluasi proses kegiatan usaha serta strategi perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi memiliki beberapa departemen yang berkaitan dengan akuntan seperti :

1. Departemen audit internal yang bertugas menjamin dan mengawasi pelaksanaan dan kegiatan operasional perusahaan.
2. Departemen akuntansi keuangan yang bertugas menyiapkan dan memberikan informasi oleh pihak luar perusahaan seperti kreditur, investor, pemegang saham serta pejabat pemerintah serta memberikan laporan keuangan yang sesuai untuk para pengambil keputusan.
3. Departemen sistem informasi memiliki tugas menyediakan informasi yang berguna bagi manajemen untuk mengambil keputusan.
4. Departemen perpajakan yaitu bertugas untuk menjamin perusahaan untuk taat dan menyaipkan prosedur-prosedur ketentuan semua orang atau karyawan untuk memenuhi ketentuan pajak dan membayar kewajiban pajak sesuai dengan undang-undang perpajakan.

Soemarso (2002:6) tugas yang dikerjakan oleh akuntan perusahaan seperti :

1. Penyusunan sistem akuntansi
2. Penyusunan laporan akuntansi
3. Penyusunan laporan akuntansi kepada manajemen
4. Penyusunan anggaran
5. Menangani masalah perpajakan
6. Melakukan pemeriksaan *interen*

### **2.2.6 Profesi Akuntan Pemerintah**

Akuntan pemerintah adalah akuntan bekerja pada badan-badan pemerintah. Badan-badan pemerintah disini adalah seperti departemen-departemen yang berada di pemerintahan, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan Dirjen pajak (Soemarso, 2002:6).

Tugas dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menurut undang-undang no. 15 tahun 2006 mengenai Badan Pengawasan Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) pasal 6 mempunyai tugas dan tanggung jawab memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga negara lainnya, bank indonesia, badan usaha milik negara, badan layanan umum, badan usaha milik daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara. Cakupan tugas yang dilakukan oleh BPK adalah pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tanggung jawab tertentu.

Penjelasan yang sudah diutarakan diatas menurut Romanus (2013:277-278) selain BPKP, BPK, Dirjen Pajak yang termasuk dalam akuntan pemerintahan yaitu auditor pemerintah yang memiliki tugas dan kewajiban sebagai berikut :

- a. Memeriksa kegiatan pemerintah untuk menentukan bahwa dana pemerintah dikelurakan secara efisien dan efektif.
- b. Melakukan investigasi terhadap tuduhan atas tindakan yang ilegal dan tidak tepat.
- c. Menyampaikan laporan bahwa program-program pemerintah telah dilaksanakan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan.

- d. Melakukan analisis kebijakan dan menguraikan pilihan-pilihan bagi pertimbangan lembaga legislatif.
- e. Mengevaluasi keputusan dan pilihan hukum seperti adanya protes dalam tender dan menyampaikan laporannya kepada lembaga yang membuat tender.

### **2.2.7 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan**

#### **1. Nilai Intrinsik Pekerjaan**

Meliana (2014) mengungkapkan faktor intrinsik memiliki hubungan tentang kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan (*job content*). Nilai intrinsik meliputi kepuasan kerja yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan seperti kesempatan untuk berkembang, kemandirian, pengembangan kemampuan (Harris dan Ali, 2001). Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya maka seseorang tersebut akan termotivasi dan karena itu seseorang tersebut akan menjadi produktif.

Veitzhal (2004:478-479) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu faktor yang berada dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan yang mulai bekerja di tempat itu. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja itu yaitu: 1). Isi pekerjaan penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; 2). Supervisi; 3). Organisasi dan manajemen; 4). Kesempatan untuk maju; 5). Gaji; 6). Rekan kerja; 7). Kondisi pekerjaan.

## **2. Penghargaan Finansial**

Setiap usaha atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap individu akan selalu mendapatkan penghargaan atau imbalan yang didapat sesuai dengan apa yang dilakukan atau diusahakan oleh individu tersebut. Salah satu macam dari suatu penghargaan itu sendiri yaitu upah atau gaji.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia upah atau gaji yaitu uang atau sebagainya yang dibayarkan sebagai imbalan atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Terdapat 2 macam penghargaan yaitu penghargaan finansial dan penghargaan nonfinansial. Penghargaan nonfinansial seperti kepuasan kerja, pengakuan, pujian dsb. Sedangkan Penghargaan finansial yaitu berupa gaji, upah, tunjangan dsb yang berbentuk uang.

(Veitzhal, 2004:360-363) mengatakan bahwa komponen dari penghargaan atau kompensasi dapat dibagi menjadi 4 golongan yaitu :

### **a. Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau,

dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaan dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Intensif

Intensif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Intensif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

d. Kompensasi Tidak langsung

*Fringe Benefit* merupakan kompetensi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dll.

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mendukung individu dalam berkarir. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi akuntan. Lingkungan kerja berkaitan dengan tipe pekerjaan dan lingkungan tempat tinggal (Yendrawati, 2007). Chan (2012) Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan.

I.g. Wursanto (2003:287-288) menggolongkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik.

Kondisi lingkungan yang menyangkut fisik seperti keadaan tempat kerja gedung yang memberikan keselamatan dalam bekerja, ruangan yang nyaman dalam melakukan pekerjaan, fasilitas-fasilitas penunjang yang diberikan oleh perusahaan seperti peralatan yang menunjang pekerjaan , tersedianya alat transportasi antar jemput untuk bekerja.

2. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis yaitu meliputi antara lain:

- a. Adanya perasaan aman yang diberikan di lingkungan kerja seperti rasa aman dalam menjalankan tugas, merasa aman dari PHK yang sepihak, dan aman dari ancaman tuduhan dan sifat saling curiga antar teman kerja.
- b. Adanya loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas dengan atasan yang meliputi keterlibatan dalam membantu pemecahan masalah yang sedang dihadapi, membela bawahan, dan melindungi bawahan. Loyalitas yang bersifat horisonta yaitu loyalitas antar sesama pimpinan dengan pimpinan atau jabatan yang setingkat.

3. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas akan terwujud apabila pegawai merasa apa yang dibutuhkan semuanya terpenuhi.



#### 4. Personalitas

Personalitas yaitu cerminan dari perilaku dan sikap seseorang terhadap lingkungan yang berada di sekitarnya. Setiap individu memiliki personalitas yang berbeda-beda antara individu dengan individu yang lain. Karakteristik yang biasanya dibawa oleh individu kedalam lingkungan pekerjaan seperti kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman dimasa lalu.

Mifta (2009:67-70) Kepribadian terdiri dari tiga subsistem seperti :

a. Konsep Id

Id di gambarkan sebagai pengharapan dan keinginan yang membutuhkan pemenuhan secepatnya. Keinginan yang harus dipenuhi Id tidak terbatas pada kode etik, moral, alasan, dan logika.

b. Ego

Ego mewakili logika yang dihubungkan dengan prinsip realitas. Ego pengembangan dari konsep Id yang dihubungkan dengan dunia luar untuk mencapai kepuasan. Tujuan dari ego adalah untuk melindungi kehidupan ini dengan cara mengartikan dan menggali apa yang terjadi di luar sana dengan memepergunakan kepintaran dan penalaran.

c. Superego

Superego adalah sumber norma atau standar yang tidak sadar yang menilai dari semua aktivitas ego. Superego memungkinkan ego apakah suatu tindakan itu benar atau salah selain itu juga sebagai penghubung hukuman dan berbagai penyimpangan norma. Superego membantu seseorang melawan implus egonya.

Kesimpulan dari yang telah diungkapkan oleh Chan (2013) dan Rahayu dkk (2003) personalitas yaitu gambaran diri, sikap, perilaku yang dimiliki oleh suatu individu yang beradaptasi dengan lingkungan yang berada disekitarnya. Personalitas dapat mempengaruhi seseorang dalam memilih karir sesuai dengan gambaran diri yang dimilikinya, sehingga karir tersebut dapat berkembang dan sesuai dengan personalitas yang dimiliki.

### **5. Pengakuan profesional**

Pengakuan profesional adalah penghargaan atau pengakuan atas prestasi yang telah dilakukan. Sehingga membuat seseorang yang telah melakukan prestasi tersebut mempunyai semangat untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan profesional berhubungan dengan pengakuan atas prestasi yang telah diraih oleh seseorang (Yendrawati, 2007).

Rahayu dkk (2003) mengungkapkan bahwa pengakuan profesional diuji dengan empat pertanyaan meliputi kemungkinan bekerja dengan ahli lain, kesempatan individu untuk berkembang, dan pengakuan profesi atas prestasinya. Tak jauh beda dengan Rahayu dkk (2003), Yendrawati (2007) pengakuan profesional meliputi kesempatan berkembang, pengakuan atas prestasi, cara untuk naik pangkat dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai sukses.

### **6. Pelatihan Profesional**

Veitzhal (2004:226-231) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan tentang keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pelatihan dapat membantu seseorang mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam pekerjaannya.

Tujuan dari pelatihan profesi ini bagi seseorang diantaranya:

- a. Membantu seseorang untuk mencapai dan mengembangkan diri dan rasa percaya diri.
- b. Membantu seseorang mengenai stres, tekanan, frustrasi, dan konflik yang ada dalam lingkungan pekerjaannya.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- d. Membantu pengembangan keterampilan yang dimiliki.
- e. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

Yendrawati (2007) pelatihan profesional yaitu faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam peningkatan karir terhadap prestasi, Sehingga pelatihan profesional bisa diartikan pelatihan-pelatihan yang dilakukan sebelum melakukan atau mengerjakan tugas yang akan dikerjakan untuk mengembangkan potensi yang telah dimilikinya untuk mencapai kesuksesan atau prestasi tertentu.

Faktor pelatihan profesional ini meliputi pelatihan-pelatihan yang diberikan sebelum memulai pekerjaan untuk bekal seseorang bekerja, pelatihan khusus yang diberikan oleh instansi lain atau diluar organisasi, keberagaman pekerjaan agar terhindar dari kejenuhan dalam bekerja.

## **7. Pertimbangan Pasar Kerja**

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan pekerjaan dipertimbangkan seseorang untuk mempertahankan karirnya dalam jangka

panjang sampai seseorang tersebut pensiun. Pertimbangan pekerjaan meliputi keamanan pekerjaan, tidak muda di PHK, dan yang terakhir yaitu mudah mengakses lowongan pekerjaan (Rahayu dkk, 2003). Meliana (2014) pekerjaan yang terjamin atau tidak mudah memutuskan hubungan kerja karyawan akan banyak dipilih oleh mahasiswa.

## **2.2.8 Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan Nilai Intrinsik Terhadap Pemilihan Karir**

Nilai intrinsik adalah hubungan kepuasan kerja yang diterima oleh individu tersebut setelah melakukan pekerjaan yang dilakukan. Seseorang akan merasa puas jika semua kebutuhan yang diinginkan terpenuhi dalam karirnya, jika seseorang tersebut merasa puas dan senang maka seseorang tersebut akan termotivasi dan menjadi produktif dalam karirnya sehingga nilai intrinsik ini memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir.

Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meliana (2014) menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

### **2. Hubungan Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir**

Penghargaan finansial adalah faktor utama yang dipertimbangkan oleh seseorang untuk mengambil keputusan bekerja. Penghargaan finansial yang diperoleh sebagai imbalan dari pemberi kerja terhadap pegawai atau karyawannya. Penghargaan finansial memiliki daya tarik utama bagi seseorang untuk memberikan kepuasan kerja bagi dirinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji awal yang tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik, namun mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang ketimbang gaji awal yang tinggi seperti yang dipilih oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan non publik. Tidak jauh berbeda dengan penelitian Chan (2012) penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan sebagai akuntan publik. Mahasiswa yang memilih sebagai akuntan publik lebih tertarik dengan variasi pengalaman yang akan mereka dapat ketika bekerja. Hasil yang telah ditunjukkan oleh peneliti sebelumnya bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh secara signifikan untuk mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik, sedangkan mahasiswa yang memilih profesi akuntan non publik lebih mempertimbangkan penghargaan finansial yang tinggi ketika mereka memulai bekerja.

### **3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir**

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan tekanan kerja. Lingkungan kerja diuji dengan pernyataan sifat pekerjaan yang rutin, atraktif, sering lembur. Lingkungan kerja yang dinamis dan aman bagi pekerjanya akan memberikan dampak yang positif terhadap pekerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi mahasiswa memilih profesi sebagai akuntan

publik. Justru hal sebaliknya yang telah dilakukan oleh Chan (2013) menunjukkan bahwa faktor lingkungan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik. Chan (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kompleks sebagai akuntan publik seperti akuntan publik memiliki tekanan kerja yang tinggi dan sering bekerja lembur kurang diminati mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

#### **4. Hubungan Personalitas Terhadap Pemilihan Karir**

Setiap individu memiliki personalitas yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Personalitas adalah karakteristik psikologis yang berada dalam diri individu merefleksikan atau menggambarkan seseorang merespon lingkungannya. Personalitas mencerminkan dari sikap perilaku yang dimiliki oleh seseorang.

Penelitian yang telah dilakukan Chan (2013) menunjukkan bahwa faktor personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Semakin cocok kepribadian seseorang dengan pekerjaan menjadi akuntan publik maka minat menjadi akuntan publik menjadi tinggi. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Meliana (2014) bahwa faktor personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **5. Hubungan Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir**

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi yang meliputi adanya pengakuan atas prestasi yang telah diraih, kemungkinan bekerja dengan ahli lain, dan kesempatan untuk berkembang.

Penelitian Meliana (2014) bahwa faktor pengakuan personalitas berpengaruh terhadap mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik. Pengakuan profesional yang akan diuji dalam penelitian ini meliputi empat pertanyaan mengenai kesempatan berkembang, adanya pengakuan prestasi yang telah diraih, cara untuk naik pangkat, dan keahlian mencapai kesuksesan.

## **6. Hubungan Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir**

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian yang meliputi pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang bervariasi dan peningkatan ketrampilan akan memberikan dampak positif pekerjaannya sehingga pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang bervariasi ini bisa menghadapi tantangan-tantangan baru yang akan dilalui dikemudian hari.

Sari (2013) menunjukkan karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan keahlian yang dimilikinya. Chan (2012) juga menunjukkan hal yang sama yaitu pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. Dengan adanya pelatihan yang didapat maka akan meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki mahasiswa yang memilih sebagai akuntan publik.

## **7. Hubungan Pertimbangan Pasar Terhadap Pemilihan Karir**

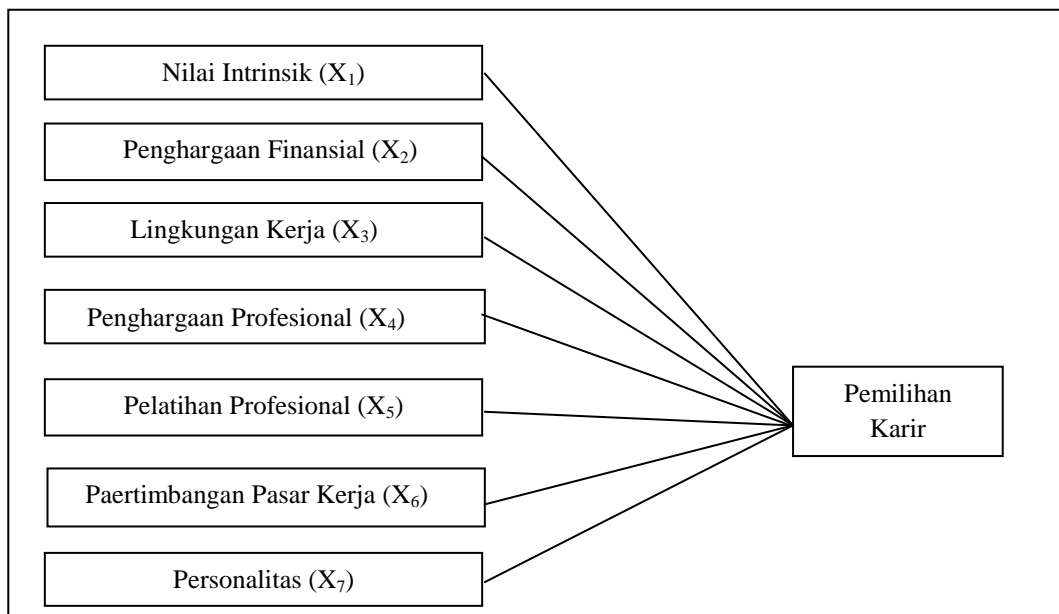
Pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang relevan dalam pemilihan karir. Pekerjaan yang terjamin atau tidak banyak memutuskan hubungan kerja karyawan akan dipilih oleh mahasiswa. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir

yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama, jauh dari pemecatan dan PHK. Pekerjaan yang diharapkan bukan karir yang sementara atau sesaat saja, melainkan dapat terus berlanjut samapi seseorang tersebut pensiun.

Sari (2013) menemukan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap miant menjadi akuntan publik. Profesi akuntan publik dinilai mempunyai karir kerja yang panjang dan kesempatan kerja yang menjanjikan dan mempunyai kesempatan menyerap tenaga kerja.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian disajikan dalam gambar berikut:



Sumber : diolah

**Gambar 2.1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**



## 2.4 Hipotesis Penelitian

- H1: Nilai intrinsik dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi di Surabaya.
- H2: Penghargaan finansial dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi di Surabaya.
- H3: Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi di Surabaya.
- H4: Penghargaan profesional dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi di Surabaya.
- H5: Pelatihan profesional dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi di Surabaya.
- H6: Pertimbangan pasar kerja dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi di Surabaya.
- H7: Personalitas dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi di Surabaya.