

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIER  
SEBAGAI AKUNTAN PROFESIONAL DALAM MENGHADAPI  
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN**  
(Studi Empiris pada Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya)

**ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Akuntansi



Oleh :

**TRIANA ULFA DEVITA SARI**  
**NIM : 2014311026**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS**

**SURABAYA**

**2018**

## PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Triana Ulfa Devita Sari  
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 16 Februari 1996  
N.I.M. : 2014311026  
Program Studi : Akuntansi  
Program Pendidikan : Sarjana  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan profesional dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) (studi empiris pada Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya)

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing  
Tanggal: Oktober 2018

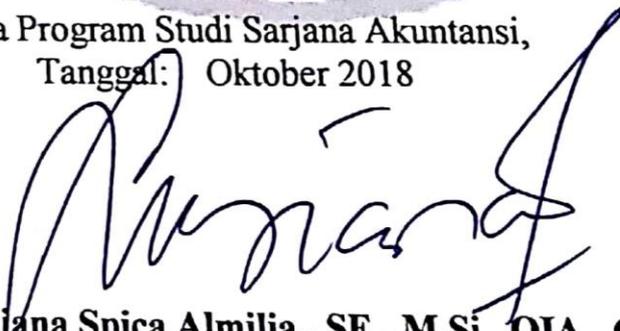
Co-Dosen Pembimbing,  
Tanggal: Oktober 2018



(Dr. Dra. Rovila El Maghviroh, M.Si.Ak. CA. CMA.CIBA)

(Zakhiah, S.E., M.Acc)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi,  
Tanggal: Oktober 2018



(Dr. Luciana Spica Almilia., SE., M.Si., OIA., CPSAK)

# Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Profesional

## Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN

**Triana Ulfa Devita Sari**

STIE Perbanas Surabaya

Email : [evii.devtri@gmail.com](mailto:evii.devtri@gmail.com)

Jl.Semampir selatan 3A/7 Surabaya, Indonesia

### ABSTRACT

*The implementation of the MEA that has been ratified by the Indonesian government in 2015 makes the workers must be able to adapt to jobs in ASEAN. But this is not comparable to the number of professions that exist in Indonesia while the number of adults increases. If it continues to be left will have an impact on the sustainability of the workforce in Indonesia in the future. This study aims to determine the factors that influence career selection to become professional accountants in the face of the ASEAN Economic Community. This research is a quantitative study with an empirical study approach. The data source used primary and the method used is the questionnaire method. The data collection technique used is Convenience Sampling with a total sample of 126 students at Airlangga University and Surabaya State University. The results of this study indicate that there is influence of students in their career selection in terms of professional awards, financial awards, personalities. While professional training, social values and reference groups have no effect on career selection by students.*

*Keywords : career selection, professional accountant, asean economic community.*

### PENDAHULUAN

Perencanaan karier merupakan suatu hal yang sangat menarik untuk mencapai kesuksesan dalam karier (Harris dan Djamhuri, 2001). Hal inilah yang harus menjadi pertimbangan lebih para mahasiswa terutama dari jurusan akuntansi dikarenakan karier dalam bidang akuntansi yang cukup luas dan beragam. Merencanakan karier dari awal dapat memacu seseorang merencanakan pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang mendukung pencapaian karier yang dituju.

Salah satu isu yang sangat menarik untuk didiskusikan adalah terkait implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2015. Masuknya era pasar bebas ASEAN 2015, semua negara ASEAN akan berkompetisi memperebutkan lapangan kerja yang ada. Negara dengan kompetensi SDM tinggi

akan mendapat keuntungan ekonomi dalam MEA (Latief, 2016). Berdasarkan artikel yang dilansir oleh Merdeka.com pada 19 Januari 2017 ada beberapa profesi yang akan bersaing dalam MEA, profesi-profesi tersebut adalah arsitek, insinyur, akuntan, dokter gigi, geologis, praktisi medis, perawat, dan pemandu wisata. Maka dari itu mahasiswa dituntut untuk mempersiapkan keahlian dan kompetensi serta kemampuan berbahasa Inggris yang dilihat melalui sertifikat tertentu. Akuntan Indonesia pun mengalami tantangan dalam aspek persaingan di dunia kerja ini, karena akuntan-akuntan di seluruh ASEAN memiliki kesempatan yang sama dengan akuntan Indonesia untuk menjalankan profesinya di Indonesia. Tantangan sekaligus peluang yang diakibatkan MEA seharusnya telah dipahami dan dipertimbangkan oleh mahasiswa, khususnya mahasiswa akuntansi sebagai calon akuntan agar dapat mengubah

persepsi mereka atas tantangan untuk meningkatkan ketekunan dan ketelitian mereka dalam proses belajar.

Profesi Akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntansi publik, akuntansi intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja dibidang pemerintahan dan akuntan sebagai pendidik (Lara, 2011). Sehingga dengan adanya MEA diharapkan setiap mahasiswa memiliki sertifikasi keahlian, diantaranya sertifikasi berbahasa inggris, sertifikasi penguasaan software akuntansi, penguasaan software pengolahan data, angka, dan kata selain itu sertifikasi di bidang profesi akuntansi. Sertifikasi bidang akuntansi menurut IAI diantaranya adalah CA sertifikasi untuk jasa akuntansi, CPA sertifikasi untuk akuntan publik, CMA sertifikasi untuk akuntan manajemen, CPMA, QIA sertifikasi untuk internal auditor, USKP sertifikasi untuk konsultan pajak, CPSAK, SAS sertifikasi untuk akuntan syariah, US-AAP (Suryono, 2017: 6).

Data IAI per januari tahun 2015 menunjukkan bahwa Thailand memiliki 62.739 akuntan, Malaysia memiliki 31.815 akuntan, Singapura memiliki 28.891 akuntan, dan Indonesia memiliki 24.587 akuntan. Selain itu, berdasarkan Asosiasi Profesi Akuntan (PAO) di negara-negara ASEAN. Akuntan Indonesia masih berada di posisi ke 4, setelah Thailand, Malaysia, dan Singapura. Hal tersebut membuktikan bahwa jumlah akuntan profesional di Indonesia masih kalah jauh dengan tenaga akuntan di negara lain), meskipun pada tahun 2016 jumlah lulusan Akuntansi terus meningkat tiap tahunnya hal ini karena beberapa universitas di Indoensia telah banyak yang membuka program studi akuntansi. Hal tersebut membuktikan bahwa jumlah akuntan profesional di Indonesia masih kalah jauh dengan tenaga akuntan di negara lain), meskipun pada tahun 2016 jumlah lulusan Akuntansi terus

meningkat tiap tahunnya hal ini karena beberapa universitas di Indoensia telah banyak yang membuka program studi akuntansi. Kendati demikian bila dibandingkan dengan jumlah lulusan akuntan di indonesia masih jauh lebih kecil dengan jumlah akuntan profesional (Rahmat, 2017).

## **KERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS**

### **Perencanaan Karier**

Perencanaan dan pengembangan karier merupakan proses di mana seseorang menjadi tahu atribut pribadi yang berkaitan dengan karier (keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik lain) dan rangkaian tahapan yang berkontribusi pada pencapaian kariernya (memperoleh informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi sasaran karier dan menetapkan rencana tindakan untuk mencapai sasaran spesifik) (Gaol, 2014: 219).

### **Profesi Akuntan**

Profesi menurut kamus besar bahasa indonesia diartikan sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan dengan keahlian tertentu sedangkan profesi akuntan menurut *International Federation of Accountants* adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntansi publik, akuntansi intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja dibidang pemerintahan dan akuntan sebagai pendidik (Lara, 2011). Seorang akuntan adalah sebutan dan gelar profesional yang diberikan kepada seorang sarjana strata satu (S1) yang telah menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) jurusan akuntansi pada suatu universitas atau perguruan tinggi dan telah lulus Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) (Supriyono, 2017: 5).

## **Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)**

Perwujudan MEA pada tahun 2015, membuat kesempatan arus kerja semakin luas bagi para warga ASEAN untuk dapat keluar masuk ASEAN tanpa adanya hambatan. Salah satu upaya untuk mendukung perwujudan arus bebas tenaga kerja terampil, disusunlah *Mutual Recognition Arrangement* (MRA). MRA merupakan pengakuan kesetaraan atau kesamaan atas keterampilan atau profesional. Ada delapan bidang yang termasuk dalam MRA yaitu jasa teknik, pariwisata, profesional, jasa arsitek, jasa akuntansi, kualifikasi survei, jasa perawatan, praktisi medis, dan praktisi atau dokter gigi. Kompetensi yang harus dimiliki oleh tiap individu untuk memenangkan persaingan di era MEA, sebagai berikut : Meningkatkan *soft skills*, dengan meningkatkan *interpersonal skills* (*leadership*, motivasi, komunikasi efektif, negosiasi, *problem solving*, dll) dan *intra-personal skills* (integritas, profesional, *character building*, *creative thinking*, dll).

## **Pengaruh Penghargaan Profesional Terhadap Pemilihan Karier**

Pengakuan profesional mencakup kedalaman prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Pengakuan profesional ini dikategorikan kedalam penghargaan yang tidak berwujud finansial seperti promosi naik jabatan. Hal ini berarti memilih profesi tidak hanya bertujuan mencari pengharapan finansial, tetapi juga untuk keinginan pengakuan prestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesi meliputi kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, kesempatan untuk naik pangkat dan menghargai keahlian tertentu.

H1 : penghargaan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

## **Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karier**

Gaji merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memilih pekerjaan sebagai akuntan. Pertimbangan dengan menyesuaikan pada pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh mendorong para sarjana muda lebih selektif dan mencocokkan dengan kemampuan yang dimiliki. Akibatnya jika semakin tinggi pendapatan gaji seseorang maka akan semakin tinggi pula gaya hidup seseorang tersebut. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi terhadap pendapat gaji yang lebih besar akan menimbulkan sikap loyalitas terhadap perusahaan, dan akan memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya jika seseorang tidak termotivasi untuk mendapat penghasilan yang tinggi maka akan berdampak pada sikap malas dan acuh terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

H2 : penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

## **Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karier**

Profesionalisme diartikan sebagai sikap dari seorang profesional. Pelatihan profesional atau kompetensi menjadi salah satu penunjang seseorang untuk memiliki nilai tambah lebih untuk memiliki gaji yang lebih besar atau mendapat pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Setiap orang yang ingin menjadi seorang profesional dalam suatu profesi harus memiliki beberapa kualitas yang harus dipenuhi yang akan menjadi kebutuhan dasar bagi calon akuntan. Perkembangan karier yang baik dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensinya, yang juga dapat didukung dengan adanya jaminan maupun keadaan sosial sekitarnya yang secara langsung memberikan dampak saat bekerja.

H3 : pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

### **Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karier**

Nilai-nilai sosial merupakan pandangan masyarakat terhadap suatu karier yang dipilih, dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah penilaian masyarakat tentang suatu karier. *Theory of planned behavior* oleh Ajzen dan teori hirarki kebutuhan oleh Maslow sikap atas perilaku juga bisa timbul dengan adanya nilai-nilai sosial yang timbul dari masyarakat mengenai implementasi MEA yang mengakibatkan seseorang harus bisa bersaing dengan masyarakat luas dari berbagai negara di ASEAN untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

H4 : nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Pemilihan Karier**

Kepribadian adalah seluruh sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap, ekspresi, perasaan dan tempramen akan terwujud kedalam perilaku seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu dan perilaku yang dilakukan secara terus menerus secara konsisten akan menjadi

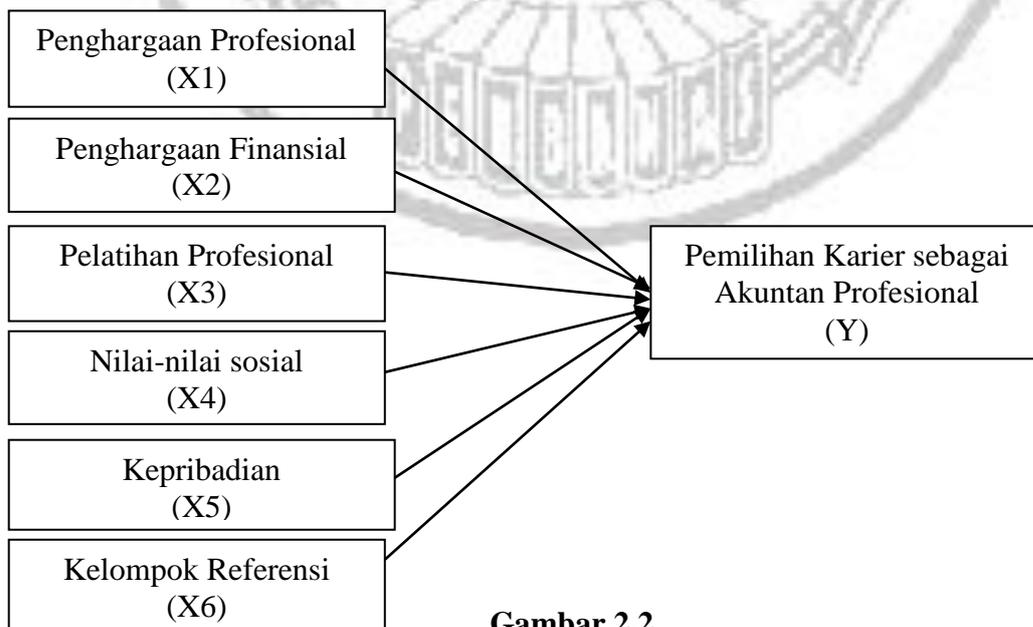
ciri khas kepribadiannya. *Theory of planned behavior* oleh Ajzen, teori ini berkaitan dengan sikap terhadap perilaku dan teori pengharapan oleh Vroom juga mempengaruhi kepribadian untuk mencapai sasaran pribadi, jika imbalan organisasi memenuhi kebutuhan pribadi individu maka akan menimbulkan daya tarik oleh individu itu sendiri.

H5: kepribadian berpengaruh positif terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

### **Pengaruh Kelompok Referensi Terhadap Pemilihan Karier**

Kelompok referensi dalam penelitian ini mewakili norma subjektif. Norma subjektif (*subjective norms*) diasumsikan sebagai suatu fungsi kepercayaan yaitu kepercayaan seseorang bahwa individu-individu tertentu atau kelompok-kelompok menyetujui atau tidak menyetujui suatu perilaku, individu atau kelompok tersebut disebut kelompok referensi. Referensi dalam penelitian ini meliputi orang tua, teman dekat, pasangan, dan dosen yang merupakan kelompok sosial dalam lingkup yang kecil.

H6 : kelompok referensi berpengaruh positif terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini adalah rencana dari struktur penelitian yang menggambarkan proses dari hasil riset sedapat mungkin dapat menjadi valid, objektif, dan efisien. Fokus pembahasan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier menjadi akuntan profesional dalam menghadapi masyarakat ekonomi asean (Supriyanto, 2009: 136). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan suatu instrumen yang dalam pengukurannya dan penolahannya dengan statistik dan berbentuk angka-angka (Supriyanto, 2009: 136). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diolah menggunakan daftar pertanyaan kuesioner yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari mahasiswa akuntansi program S1 yang nantinya akan dimintai pendapatnya. Setelah nantinya data terkumpul, kemudian data tersebut diolah, diproses, dan dianalisis yang pada akhirnya data-data tersebut akan menjelaskan item yang telah diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi semester enam di universitas airlangga dan universitas negeri surabaya. Diperoleh jumlah sampel sebanyak 78 mahasiswa dari populasi sebanyak 364 mahasiswa dengan menggunakan batas kesalahan 10%. Sampel yang perlu diambil setiap lokasi penelitian yaitu 56 mahasiswa pada universitas airlangga dan 22 pada mahasiswa di universitas negeri surabaya. Item-item pada penelitian ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner sebanyak 37 item pertanyaan yang mempengaruhi pemilihan karier sebagai akuntan profesional dalam masyarakat ekonomi asean adapun pertanyaan penelitian ini yaitu

memberikan kesempatan untuk berkembang, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, memerlukan adanya keahlian tertentu untuk mencapai sukses, besarnya gaji yang diperoleh, adanya pemberian (bonus, tunjangan, dan asuransi), kenaikan gaji, pelatihan sebelum mulai bekerja, mengikuti latihan diluar lembaga, memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi, kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kepuasan dan kebanggaan terhadap profesi, gengsi pekerjaan dimata orang lain, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang, saran dari kelompok informal dan formal, saran dari kelompok primer dan sekunder, saran dari kelompok aspirasi dan disosiasi. Teknik yang digunakan untuk mengukur data interval pada kuesioner ini adalah dengan skala likert. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 (lima) poin, yaitu skor tertinggi atas jawaban kuesioner.

Metode dalam pemberian kuesioner untuk penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung yang akan ditanggapi sesuai kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan. Tipe angket yang digunakan adalah angket tertutup yakni akngket dengan alternative jawaban yang sudah ditentukan dan responden hanya memilih sesuai dengan keadaan yang dialami (Supriyanto, 2009:136).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mendatangi objek penelitian pada universitas airlangga dan universitas negeri surabaya. Sejumlah 125 kuesioner yang telah disebar sebanyak 97 yang telah kembali dan dapat diolah serta ada 83 kuesioner yang dapat diolah yang

diperoleh melalui google form, total sebanyak 126 kuesioner yang dapat diolah untuk dijadikan bahan penelitian. Dalam data yang didapat pada kuesioner penelitian sebanyak 126 mahasiswa, seluruh responden merupakan mahasiswa semester enam pada universitas airangga dan universitas negeri surabaya. Kemudian untuk jenis karier yang diinginkan, sebanyak 38 orang (30,16%) memilih karier akuntan manajemen, sebanyak 44 orang (34,92%) memilih karier akuntan publik, sebanyak 25 orang (19,84%) memilih karier akuntan sektor publik, dan sebanyak 19 orang (15,07%) memilih karier akuntan pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih karier akuntan publik.

Uji validitas data yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruksinya. Pengujian ini menggunakan perhitungan korelasi *product moment* dari pearson (Ghozali,2011:41), yang dimana suatu instrumen akan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi kurang dari  $\alpha = 0,05$  antara butir pertanyaan yang diukur validitasnya dengan total skor butir pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung semua item pertanyaan dari masing-masing variabel memenuhi kriteria valid karena tingkat signifikansi dari variabel tersebut kurang dari 0,05 dan nilai r-hitung  $>$  r-tabel (0,178) yang berarti bahwa variabel independen dan variabel dependen dinyatakan valid.

Kemudian dilanjutkan dengan uji realibilitas. Uji realibilitas ini menggunakan realibilitas konsistensi internal yaitu *conbrch alpha* ( $\alpha$ ). Apabila nilai *cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dari hasil pengujian  $\geq 0,60$  maka instrumen pertanyaan dikatakan dalam penelitian ini sudah reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur yang menghasilkan jawaban yang relatif konsisten (Jogiyanto, 2016:146). Hasil pengujian kualitas data

untuk uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel penghargaan profesional (0,602), penghargaan finansial (0,608), pelatihan profesional (0,630), nilai-nilai sosial (0,603), kepribadian (0,607), kelompok referensi (0,602), dan pemilihan karier (0,732). Semua variabel mempunyai nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$  maka pertanyaan dalam kuesioner untuk semua variabel adalah reliabel.

Dalam hasil pengujian statistik deskriptif diketahui bahwa untuk variabel penghargaan profesional memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,33 dengan standar deviasi sebesar 0,79 dan nilai mean terendah sebesar 3,77 dengan standar deviasi sebesar 0,91. Variabel penghargaan finansial memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,46 dengan standar deviasi sebesar 0,73 dan nilai mean terendah sebesar 3,15 dengan standar deviasi sebesar 0,99. Variabel pelatihan profesional memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,21 dengan standar deviasi sebesar 0,87 dan nilai mean terendah sebesar 3,84 dengan standar deviasi sebesar 1,06. Variabel nilai-nilai sosial memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,11 dengan standar deviasi sebesar 0,75 dan nilai mean terendah sebesar 3,55 dengan standar deviasi sebesar 1,01. Variabel kepribadian memiliki nilai mean tertinggi sebesar 3,82 dengan standar deviasi sebesar 0,80 dan nilai mean terendah sebesar 3,09 dengan standar deviasi sebesar 1,20. Variabel kelompok referensi memiliki nilai mean tertinggi sebesar 3,86 dengan standar deviasi sebesar 1,03 dan nilai mean terendah sebesar 3,04 dengan standar deviasi sebesar 1,12. Variabel pemilihan karier memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,16 dengan standar deviasi sebesar 0,89 dan nilai mean terendah sebesar 2,85 dengan standar deviasi sebesar 1,10.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai probabilitas signifikansi uji

*Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Ini berarti bahwa data telah berdistribusi normal karena  $0,200 \geq 0,05$ .

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa nilai *tolerance* penghargaan profesional sebesar  $0,438 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $2,281 < 10$ . Nilai *tolerance* penghargaan finansial  $0,642 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,558 < 10$ . Nilai *tolerance* pelatihan profesional  $0,390 > 0,1$  dan nilai VIF  $2,564 < 10$ . Nilai *tolerance* nilai-nilai sosial  $0,567 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,763 < 10$ . Nilai *tolerance* kepribadian  $0,496 > 0,1$  dan nilai VIF  $2,015 < 10$ . Nilai *tolerance* kelompok referensi  $0,673 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,487 < 10$ . Nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10, sehingga keputusan uji dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas telah terpenuhi.

Berdasarkan tabel *coeficients* dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:  
 pemilihan karier = 2,921 constant + 0,258 penghargaan profesional + 0,285

penghargaan finansial + 0,041 pelatihan profesional + 0,171 nilai-nilai sosial + 0,499 kepribadian - 0,054 kelompok referensi + e

Nilai koefisien 0,258 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel penghargaan profesional (X1) terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional (Y), nilai koefisien 0,285 memiliki hubungan positif antara variabel penghargaan finansial (X2) terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional (Y), nilai koefisien 0,041 memiliki hubungan positif antara variabel pelatihan profesional (X3) terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional (Y), nilai koefisien 0,171 memiliki hubungan positif antara variabel nilai-nilai sosial (X4) terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional (Y), nilai koefisien 0,499 memiliki hubungan positif antara variabel kepribadian (X5) terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional (Y), nilai koefisien 0,054 memiliki hubungan negatif antara variabel kelompok referensi (X6) terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional (Y).

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,671	0,450	0,422	2,90113

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan nilai adjust  $R^2$  adalah sebesar 0,422 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen bisa menjelaskan sebesar 42,2 persen terhadap variabel dependen sedangkan sisanya sebesar 57,8

persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi. Berdasarkan standar *error of estimate* (SEE) sebesar 2,90113 menjelaskan semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

#### Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819,135	6	136,523	16,221	0,000
	Residual	1001,571	119	8,417		
	Total	1820,706	125			

Berdasarkan tabel 4.23 hasil uji F hitung sebesar 16,221 yang telah dilakukan didapatkan hasil dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya model regresi fit dan dapat digunakan dalam mengetahui pengaruh

variabel penghargaan profesional, penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, kepribadian, dan kelompok referensi secara bersama-sama mempengaruhi variabel pemilihan karier.

**Hasil Analisis Uji t**

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constant	2,921	2,276		1,283	0,202
Penghargaan Profesional	0,258	0,123	0,166	2,091	0,039
Penghargaan Finansial	0,285	0,129	0,184	2,207	0,029
Pelatihan Profesional	0,041	0,140	0,028	0,292	0,771
Nilai-Nilai Sosial	0,171	0,121	0,116	1,408	0,162
Kepribadian	0,499	0,095	0,448	5,279	0,000
Kelompok Referensi	-0,054	0,091	-0,041	-0,594	0,554

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi secara (*Univariate*) menggunakan metode uji t dengan probabilitas signifikansi 0,05 atau ( $\alpha = 5\%$ ).

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel penghargaan profesional, penghargaan finansial, dan kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional sedangkan variabel pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, dan kelompok referensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap pemilihan karier karena memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh penghargaan profesional terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.**

Penelitian ini memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$  sehingga hasil pengujian variabel penghargaan profesional berpengaruh signifikan

terhadap pemilihan karier, pernyataan yang ada pada hipotesis satu dinyatakan diterima. Sebagian besar mahasiswa pada PTN (UNAIR dan UNESA) lebih mempertimbangkan penghargaan profesional yang akan didapatkan dalam pemilihan karier responden seperti adanya promosi, kenaikan pangkat, pengakuan beprestasi, dan menghargai keahlian tertentu. Adanya pengaruh penghargaan profesional terhadap pemilihan karier diperkuat dengan uji statistik yang menunjukkan bahwa pada pertanyaan nomor satu dan tiga mendapatkan jawaban dengan rata-rata tertinggi.

Hal ini karena penghargaan profesional sebagai suatu imbalan yang dapat digunakan sebagai nilai tambah untuk jenjang karier kedepannya. Kemudian adanya kesempatan untuk berkembang juga dibutuhkan oleh beberapa profesi akuntan. Misalnya pada profesi akuntan publik di mana adanya ketetapan jenjang karier jika telah tiga tahun lamanya bekerja serta mengikuti pelatihan-pelatihan profesi lainnya untuk menunjang karier responden kedepannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian

Yohanes (2015), Mulyani (2016) dan Priyanti dkk (2017) yang menunjukkan bahwa variabel penghargaan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier.

Jika dikaitkan dengan teori *Hirarki Kebutuhan* yang menjelaskan lima kebutuhan dasar setiap orang maka penghargaan profesional berada pada kebutuhan yang ke empat dimana kebutuhan penghargaan merupakan salah satu faktor internal dan eksternal yang diinginkan dalam bidang profesi yang dipilihnya seperti harga diri, prestasi, status pengakuan, dan perhatian (Luthans, 2005: 280). Teori penghargaan juga terbukti mendukung pengaruh variabel tersebut karena dengan seseorang akan berusaha melakukan sebaik mungkin dalam pekerjaannya dengan harapan akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, penuh tanggungjawab, jujur, dan adil jika harapan tersebut dapat diapresiasi oleh atasan maupun lingkungan sekitar sehingga hal tersebut membuat seseorang termotivasi untuk mencapai harapan yang diinginkan seseorang dalam pilihan kariernya (Luthans, 2005: 286).

#### **Pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.**

Penelitian ini memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$  sehingga hasil pengujian pada variabel penghargaan finansial berpengaruh signifikan pada pemilihan karier, pernyataan yang ada pada hipotesis dua dinyatakan diterima. Hal ini disebabkan karena kebutuhan utama manusia adalah finansial yang merupakan kebutuhan dasar seseorang untuk bisa bertahan hidup dan memilih karier sebagai seorang akuntan akan mendapatkan gaji yang tinggi, sehingga faktor penghargaan finansial menjadi faktor utama dalam pemilihan karier responden. Adanya pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karier diperkuat dengan uji statistik yang menunjukkan bahwa pada pertanyaan nomor dua dan nomor satu menunjukkan

jawaban dengan rata-rata tertinggi. Hal ini konsisten dengan penelitian Andi dkk (2016) dan Priyanti dkk (2017) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

Jika dikaitkan dengan teori *hirarki kebutuhan* penghargaan finansial menjadi landasan dasar mengapa seseorang harus bekerja karena responden harus memenuhi kebutuhan fisiologisnya (Luthans, 2005: 280). Berdasarkan hasil penelitian terhadap mahasiswa di Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya menyatakan bahwa kebutuhan finansial atau imbalan kerja menjadi pertimbangan utama dalam pemilihan karier responden. Walaupun sebagian mahasiswa menganggap bahwa kebutuhan finansial atau besarnya gaji tidak lagi menjadi pertimbangan utama dalam pemilihan karier, tetapi responden juga mengharapkan kebutuhan yang tercukupi dengan mendapatkan gaji yang mencukupi.

#### **Pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.**

Penelitian ini memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,771 > 0,05$  sehingga hasil pengujian pada variabel pelatihan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier, pernyataan yang ada pada hipotesis ketiga ditolak. Hal ini karena mahasiswa pada perguruan tinggi negeri (UNAIR dan UNESA) yang masih semester enam belum memikirkan adanya pelatihan profesional. Meskipun nantinya, mahasiswa juga menginginkan adanya pelatihan profesional untuk menunjang karier kedepannya. Tidak adanya pengaruh pelatihan profesional pada pemilihan karier diperkuat dengan uji statistik yang menunjukkan bahwa pada pertanyaan nomor tiga dan dua mendapatkan jawaban dengan rata-rata terendah.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Dewi (2017) yang menyatakan bahwa

pelatihan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Mulyani (2016) dan Priyanti (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

Jika dikaitkan dengan teori hirarki kebutuhan Maslow berada pada tingkat yang keempat, yaitu kebutuhan penghargaan (Luthans, 2005: 280). Tidak berpengaruhnya variabel pelatihan profesional terhadap pemilihan karier, sebab responden masih belum menganggap penting kebutuhan tingkat ke empat. Responden yang masih merupakan mahasiswa UNAIR dan UNESA, sebagian besar masih memiliki pandangan bahwa tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan kebutuhan sosial menjadi pertimbangan utama.

#### **Pengaruh nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.**

Penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,162 > 0,05$  sehingga hasil pengujian pada variabel nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel pemilihan karier, pertanyaan yang ada pada hipotesis empat dinyatakan ditolak. Hal ini disebabkan karena status sosial akan suatu profesi baik dalam profesi akuntan atau di luar profesi akuntan dianggap memiliki nilai yang sama oleh sudut pandang masyarakat. Tidak adanya pengaruh nilai-nilai sosial diperkuat dengan uji statistik yang menunjukkan bahwa pada pertanyaan nomor satu dan lima mendapatkan jawaban dengan rata-rata terendah.

Hal ini juga konsisten dengan peneliti terdahulu yaitu Mulyani (2016) dan Dewi (2017) yang menyatakan bahwa variabel nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Namun hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Ni

Komang dkk (2017) yang menyatakan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

Jika dikaitkan dengan teori *hirarki* kebutuhan dimana kebutuhan sosial menjadi salah satu pertimbangan dalam pemilihan karier (Luthans, 2005: 280). Namun berbeda dengan hasil yang telah diujikan kepada mahasiswa di UNAIR dan UNESA. Responden beranggapan bahwa nilai-nilai sosial tidak menjadi pertimbangan dalam pemilihan karier. Sebab profesi lain di luar bidang akuntansi atau pekerjaan yang nantinya responden pilih adalah suatu profesi yang menurut sudut pandang masyarakat sekitar memiliki nilai yang sama.

#### **Pengaruh kepribadian terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.**

Penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga hasil pengujian variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel pemilihan karier, pernyataan yang ada pada hipotesis kelima dinyatakan diterima. Hal ini disebabkan karena adanya faktor kecocokan dalam diri pribadi individu untuk menekuni bidang atau profesi lainnya sesuai dengan keinginannya. Adanya pengaruh kepribadian terhadap pemilihan karier diperkuat dengan uji statistik yang menunjukkan bahwa pertanyaan kesatu dan ketiga mendapatkan jawaban dengan rata-rata tertinggi.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Ni komang dkk (2017), Dewi (2017), dan Priyanti dkk (2017) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

Hal ini juga sesuai dengan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori *of planned behavior* karena teori ini berkaitan dengan sikap terhadap perilaku dan teori pengharapan juga mempengaruhi kepribadian untuk mencapai sasaran pribadi, jika imbalan

organisasi di lingkungan tempat bekerja dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Pada hasil penelitian terdapat pengaruh dalam pemilihan karier mahasiswa mungkin ini dikarenakan variabel kepribadian lebih cenderung terhadap faktor kecocokan atau kepribadian setiap individu dengan karier yang dipilihnya.

### **Pengaruh kelompok referensi terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.**

Penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,554 > 0,05$  sehingga hasil pengujian variabel kelompok referensi tidak berpengaruh pada variabel pemilihan karier, pernyataan yang ada pada hipotesis kelima dinyatakan ditolak. Hal ini diduga karena mahasiswa yang sebagian besar masih semester enam, responden masih mempertimbangkan kemampuan intelektual yang sesuai serta memilah-milah dampak dan keuntungan yang mungkin muncul untuk kesuksesan kariernya. Walaupun peran orang tua atau kelompok referensi sangat dibutuhkan dalam membantu pemilihan karier responden. Tidak adanya pengaruh kelompok referensi terhadap pemilihan karier diperkuat dengan uji statistik yang menunjukkan bahwa pertanyaan keempat dan kelima mendapatkan jawaban dengan rata-rata terendah.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Sarli (2017) yang menyatakan bahwa variabel kelompok referensi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Namun hasil penelitian berbeda pada penelitian Azni dkk (2016) yang menyatakan bahwa kelompok referensi berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

Teori *of planned baehavior* pada variabel kelompok referensi secara tidak langsung akan mempengaruhi terbentuknya sikap atau motivasi mahasiswa terhadap pemilihan karier. Namun berdasarkan hasil penelitian kelompok referensi tidak sepenuhnya

memberikan dampak dalam pemilihan karier. Hal ini diduga karena sebagian besar responden berkeinginan untuk dapat melakukan beberapa pekerjaan dibidang lainnya namun tidak terlepas dari bidang akuntansi, dengan harapan bahwa bidang pekerjaan yang dipilihnya akan memberikan dampak yang lebih baik untuk dirinya dan lingkungan sekitarnya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitian ini yaitu :

Penghargaan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Hasil ini terlihat dari uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$  sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Hasil ini terlihat dari uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$  sehingga hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Pelatihan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Hasil ini terlihat dari uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,771 > 0,05$  sehingga hipotesis ketiga tidak terbukti kebenarannya.

Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Hasil ini terlihat dari uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,162 > 0,05$  sehingga hipotesis keempat tidak terbukti kebenarannya.

Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Hasil ini terlihat dari uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis kelima terbukti kebenarannya.

Kelompok referensi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Hasil ini terlihat dari uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,554 > 0,05$  sehingga hipotesis pada pertanyaan kelima tidak terbukti kebenarannya.

### Saran

Ada beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti akan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama yakni :

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengikutsertakan perguruan tinggi swasta

### DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto dan Dedy. 2016. "Jumlah Akuntan Meningkat Drastis dalam 3 Tahun Terakhir". <https://economy.okezone.com>. Diakses tanggal 4 Februari 2018.
- Agnia Rahmatun Nisa. 2016. "Bagaimana Menghadapi MEA bagi Seorang Akuntan". <https://www.kompasiana.com>. Diakses pada tanggal 5 Februari 2018.
- Ajzen, Icek. 1991. *The Theory of Planned Behaviour*. Organizational and human decision process vol.50, Pp.179-211.
- Budi Setiawan. 2013. *Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21*. Yogyakarta: ANDI.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Fadli Harahap. 2015. "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keputusan Mahasiswa dalam Menghadapi Jurusan Akuntansi (PTS), sehingga penelitian bisa digeneralisasi lebih luas.
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian serupa, peneliti menyarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan mengembangkan variabel bebas dan memperluas ruang lingkup responden penelitian dan memperbanyak jumlah sampel penelitian, tidak hanya satu angkatan tetapi diperbanyak menjadi dua angkatan.
- Melakukan pengujian dengan teknik lain dan menggunakan pengambilan sampel tidak hanya kuesioner saja namun juga dengan teknik wawancara agar penelitian menjadi lebih terpercaya dan informasi yang didapat juga lebih baik. Sebagai Tempat Kuliah di Universitas di Kota Pekanbaru". *JOM.FEKOM*, 2(2).
- Gaol, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ilya Avianti. 2015. *Peluang dan Tantangan Akuntan di Era MEA*. IAI&www.asean.org. Diakses tanggal 20 Januari 2018.
- Imam Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Imam Ghozali. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Jogiyanto Hartono. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis, edisi 6*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Lara Absara Aprilyan. 2011. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karier Menjadi Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*.

- Latief. 2016. *Akuntan Bakal Makin Keras Berkompetisi*.  
<https://edukasi.kompas.com>.  
Diakses tanggal 5 Februari 2018.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi : Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Maya Sari. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol.13 No.2/September 2013.
- Muhammad Nur Rochmi. 2015. "Untung Rugi MEA Buat Indonesia".  
<https://beritagar.id>. Diakses tanggal 10 Januari 2018.
- Nugroho Setiadi. 2003. *Perilaku Konsumen : Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen*. Jakarta: Kencana Purnada Media
- Priyanti, Herawati, dan Sinarwati. 2017. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Akuntan Profesional dalam Menghadapi ASEAN Economic Community*. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganessa*. 7(1).
- Rahmat Saepulloh. 2017. *Jumlah Akuntan di Indonesia Masih Minim*.  
<https://wartaekonomi.co.id>.  
Diakses tanggal 5 Februari 2018.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saugy Riyandi. 2017. "Delapan Profesi ini Banyak Saingan dalam Pasar Bebas ASEAN".  
<https://m.merdeka.com>. Diakses tanggal 10 Januari 2018.
- Sopiyudin Dahlan. 2008. *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Ciracas: Salemba Medika.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Praktik, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono. 2017. *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Grasindo dan UGM Press.
- Talamaosandi dan Wirakusuma. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Personalitas pada Pemilihan Karier Akuntan Publik*. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), Pp.1-26.
- Winatyo dkk. 2008. *Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 Memperkuat Sinergi Asean di Tengah Kompetisi Global*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Yohanes Prabowo Senoadi. 2015. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Lulusan Sarjana Menjadi Akuntan Publik*. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*. 15.
- . 2018. *Direktori Hasil Akreditasi Program Studi*. <https://banpt.or.id>. Diakses tanggal 20 Januari 2018.
- . 2015. *Pengaruh AEC 2015 Terhadap Profesi Akuntan*. IAI& [www.asean.org](http://www.asean.org). Diakses pada tanggal 8 Maret 2018.

