

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mengacu pada penelitian terdahulu, dan berikut ini akan di jelaskan empat penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini.

1. Ardiani Ika Sulistyawati, Nina Ernawati, dan Netty Sylviana (2013)

Penelitian ini berjudul Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis perbedaan persepsi para mahasiswa akuntansi dalam memilih karir baik sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik yang bekerja di institusi pemerintahan secara empiris. Penelitian ini juga menguji apakah gaji, pelatihan profesional, keprofesionalan, nilai sosial, tempat kerja, pasar tenaga kerja dan kepribadian. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi angkatan 2007 di Universitas Diponegoro Semarang dan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang sebanyak 313 mahasiwa yang terdiri dari mahasiswa akuntansi Undip sebanyak 143 dan mahasiswa Unika sebanyak 170 responden yang digunakan sebagai sampel didapatkan dengan menggunakan *accidental purposive sampling*. Sedangkan data didapatkan melalui questionnaire dan hipotesis diuji dengan metode Kruskal-

Wallis. Hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir gaji, pelatihan profesional, pengakuan keprofesionalan, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar tenaga kerja merupakan hal-hal yang bisa menyebabkan perbedaan persepsi dalam pemilihan karir.

Persamaan :

1. Menggunakan Variabel Independen yang sama sebagai mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir meliputi Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Personalitas.
2. Menggunakan teknik yang sama sebagai alat untuk mengukur teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*.

Perbedaan :

1. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi angkatan 2011 jurusan Akuntansi STIE Perbanas Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan mahasiswa akuntansi angkatan 2007 di Universitas Diponegoro Semarang dan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Metode pengujian hipotesis penelitian ini adalah metode Wilcoxon Mann Whitney sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode Kruskal-Wallis.

2. Andi Setiawan Chan (2012)

Penelitian ini berjudul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa jurusan akuntansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan prestasi akademik mahasiswa mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa fakultas bisnis jurusan akuntansi program sastra satu. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi fakultas bisnis angkatan 2008 Unika Widya Mandala Surabaya. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda analisis statistik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa 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.

Persamaan :

1. Menggunakan variabel independen yang sama sebagai mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengukuran profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan pencapaian akademik.
2. Menggunakan jenis data yang sama sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner yang dibagikan.

Perbedaan :

1. Populasi dalam penelitian terdahulu menggunakan mahasiswa sastra satu program studi akuntansi pada perguruan Tinggi Swasta Unika Widya Mandala Surabaya, sedangkan penelitian saat ini menggunakan mahasiswa jurusan akuntansi pada semester tujuh di STIE Perbanas Surabaya.
2. Metode pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian kali ini adalah menggunakan metode Wilcoxon Mann Whitney sedangkan penelitian terdahulu menggunakan alat uji analisis regresi berganda.

3. Dian Putri Merdekawati dan Ardiani Ika Sulistyawati (2011)

Penelitian ini berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemilihan karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Penelitian ini juga ditinjau dari faktor-faktor keuangan penghargaan, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Semarang (USM, UNIKA, UDINUS, UNISSULA, UNISBANK, STIE WIDYA MANGGALA). Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode random sampling, yang menghasilkan sampel dari 125 responden yang terdiri dari 35

mahasiswa dari UNISSULA, 35 mahasiswa UNIKA, 35 mahasiswa USM, 35 mahasiswa UDINUS, 35 mahasiswa Unisbank, dan 25 siswa dari WIDYA Manggala *School of Economics*. Analisis data digunakan dengan menggunakan uji ANOVA dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh di pilihan mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik karir, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah dan yang terakhir faktor-faktor penghasilan atau gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

Persamaan : menggunakan variabel independen yang sama sebagai mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengukuran profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Perbedaan :

1. Populasi penelitian saat ini adalah mahasiswa Akuntansi sastra satu di STIE Perbanas Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan mahasiswa S1 Akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Semarang (USM, UNIKA, UDINUS, UNISSULA, UNISBANK, STIE WIDYA MANGGALA).
2. Pengujian hipotesis kali ini menggunakan metode Wilcoxon Mann Whitney sedangkan penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi logistik.

4. Reni Yendrawati (2007)

Penelitian ini berjudul persepsi mahasiswa dan mahasiswi akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara mahasiswa saat memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan secara keseluruhan dan berdasarkan jenis kelamin ditinjau dari keuangan, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi sastra satu di empat perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, Hasil dari penelitian tersebut, tidak ada perbedaan pandangan mengenai faktor nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar. Namun untuk penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional sangat mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir. Profesi yang paling banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik, dan akuntan pendidik. Berdasarkan jenis kelamin terdapat perbedaan pandangan pada faktor pertimbangan pasar kerja, sedangkan untuk faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, dan lingkungan kerja tidak terdapat perbedaan pandangan.

Persamaan : menggunakan beberapa variabel independen yang sama meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan pekerjaan, keamanan kerja, dan pertimbangan pasar kerja.

Perbedaan : populasi penelitian ini terdapat pada mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya yang telah menempuh kuliah semester tujuh, sedangkan penelitian terdahulu mengambil sampel pada empat perguruan tinggi swasta di Yogyakarta.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses awal dalam menyusun, mengenali, dan memahami keadaan baru yang unik baik lewat pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan penghayatan terhadap situasi dan bukan suatu keadaan yang benar-benar terjadi. Persepsi memiliki beberapa pengertian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011:675) “persepsi dapat didefinisikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indra”.

Pengertian lain tentang persepsi merupakan hal penting untuk menentukan pilihan karier karena persepsi mahasiswa dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi mengenai lingkungan kerja, informasi dari lulusan terdahulu, keluarga, dosen, dan text book yang dibaca ataupun digunakan (Eri, 2007). Miftah (2009:141-142) menyatakan bahwa persepsi pada hakikat adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Arfan (2010: 93), menyatakan bahwa persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, obyek, serta manusia. Persepsi juga merupakan pengalaman tentang objek atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi yang timbul memiliki dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Proses persepsi timbul di karenakan fungsi persepsi sangat dipengaruhi oleh tiga variabel, yaitu : Obyek atau peristiwa yang dipahami, lingkungan terjadi persepsi dan orang-orang yang melakukan persepsi (Miftah,2009:140).

2.2.2 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 untunk 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)

Veithzal (2004: 282) menyatakan bahwa karir adalah seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan seseorang.

2.2.3 Siklus Karir

Siklus karir adalah tahap-tahap pengembangan karir seseorang. Menurut Dessler (2005:28-29) siklus karir terdiri dari lima tahap, antara lain :

Tahap Pertumbuhan

Tahap ini berlangsung dari lahir sampai seseorang mencapai usia empat belas tahun, dalam periode pertumbuhan seseorang mengembangkan konsep dirinya dengan mengidentifikasi dan berinteraksi dengan orang lain seperti keluarga, teman dan guru. Sejak awal tahap ini, permainan peran merupakan suatu hal yang penting, dan anak-anak bereksperimen dengan berbagai perilaku. Pada akhir tahap ini, remaja mulai berpikir realistis tentang alternatif pekerjaan.

Tahap Penjelajahan

Tahap ini terjadi pada saat di mana individu melakukan eksplorasi secara serius berbagai alternatif pekerjaan. Individu yang berada pada tahap ini berusaha untuk menyesuaikan alternatif-alternatif yang ada dengan apa yang mereka pelajari tentang diri mereka dan tentang minat serta kemampuan mereka dari sekolah,

kegiatan bersenang-senang dan pekerjaan. Akhir tahap ini, tampak pilihan yang lebih sesuai akan diputuskan, dan orang yang bersangkutan mencoba pekerjaan. Tahap ini berlangsung kira-kira usia lima belas tahun sampai dua puluh empat tahunan.

Tahap Penetapan

Periode, kira-kira dari usia dua puluh empat tahun sampai empat puluh empat tahun, yang merupakan inti dari kehidupan pekerjaan kebanyakan orang. Tahap penetapan terdiri dari tiga Subtahap :

1. Subtahap Percobaan

Periode percobaan kira-kira berlangsung pada usia dua puluh lima tahun sampai tiga puluh tahun, orang menetapkan apakah bidang pilihan itu cocok atau tidak. Apabila tidak, maka beberapa perubahan perlu diupayakan.

2. Sub tahap Pemantapan

Periode ini berlangsung kira-kira usia tiga puluh tahun sampai empat puluh tahun. Tujuan perusahaan selama periode ini ditetapkan dan melakukan perencanaan karir secara lebih eksplisit dalam menentukan urusan promosi, perubahan jabatan dan/atau kegiatan pendidikan apa saja yang nampak perlu untuk mencapai tujuan.

3. Sub tahap Krisis pertengahan karir

Periode yang berlangsung antara usia tiga puluh dan empat puluh tahunan. Selama periode ini seseorang sering membuat satu penilaian yang besar atas kemajuan sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka. Mereka bisa menyadari

bahwa impian mereka tidak terealisasi atau telah dicapai pada saat ini, atau impian yang ingin mereka capai tidak seperti yang mereka harapkan.

Tahap Pemeliharaan

Periode dari usia sekitar empat puluh lima tahun sampai enam puluh lima tahun, selama periode terakhir ini, individu menciptakan satu tempat di dunia kerja dan kebanyakan usaha yang dilakukan saat ini diamankan dan diarahkan pada pemeliharaan dalam dunia kerja.

Tahap Kemerosotan

Periode ini, banyak individu yang menghadapi penurunan tingkat pengaruh, tanggung jawab dan belajar untuk menerima dan mengembangkan peran baru sebagai pembimbing atau orang yang dipercaya oleh mereka yang lebih muda. Kemudian ada pensiun yang tak terhindarkan, setelah individu mendapatkan alternatif pemanfaatan waktu dan upaya yang telah dilakukan pada pekerjaan.

2.2.4 Pengertian Akuntan

Akuntan adalah orang yang bekerja atau menjalankan pekerjaan akuntansi sesuai dengan jabatan akuntan. Menurut undang-undang No.34 tahun 1954 gelar akuntan hanya diberikan kepada :

- a. Mahasiswa dinyatakan lulus dari universitas jurusan akuntansi atau badan perguruan tinggi lain yang dibentuk menurut undang-undang atau diakui pemerintah,

b. Mahasiswa dinyatakan lulus dalam suatu ujian lain yang menurut pendapat ahli dapat menjalankan pekerjaan akuntan dan ijazah dapat disamakan dengan ijazah yang diberikan universitas.

Haryono (2010:7-8) mengemukakan bahwa Akuntansi di bedakan menjadi dua bidang, yaitu akuntan publik dan akuntan intern. Akuntan publik adalah akuntan yang memberikan jasa untuk melayani kebutuhan masyarakat, sehingga akuntan publik menerima imbalan jasa dari pemakai jasa. Akuntan intern adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan tertentu. Berbeda dengan akuntan publik, akuntan intern hanya melakukan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan. Jabatan akuntan intern sangat beraneka ragam ada yang disebut kontroler, bendahara dan kepala bidang keuangan.

Secara umum individu yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang akuntansi melalui pendidikan formal sebagai akuntan. Profesi akuntan di Indonesia memiliki beberapa spesifikasi yaitu :

1. 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 pekerjaanya 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. 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 kauntan 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*

3. 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.

4. Akuntan Pemerintahan

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.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karir, yakni :

A. Penghargaan finansial/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.

B. 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.

C. Pengakuan Profesional

Peserta kerja berhak memperoleh pengungkapan keterampilan atau keahlian kerja setelah mengikuti serangkaian pelatihan kerja yang diselenggarakan Pemerintah, Swasta atau Perusahaan. Pengakuan profesional dapat dicapai oleh

individu dengan memperoleh atau mengikuti pelatihan kerja yang membuahkan hasil atau prestasi melalui sertifikasi keahlian kerja.

Kebutuhan tenaga kerja pada dunia usaha memerlukan pelatihan kerja dengan sistem pelatihan dunia kerja. Sistem pelatihan dunia kerja adalah upaya meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau keahlian tenaga kerja dengan bekerja secara langsung dalam perusahaan. Sistem pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan persyaratan dan kualifikasi terhadap jabatan yang akan ditempatkan. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pelatihan kerja berhak atas pengakuan kualifikasi ketrampilan dari perusahaan atau pemerintah. Rahayu (2003) dalam Eri (2007), mengungkapkan bahwa gaji profesionalitas dapat diukur dengan : 1) lebih banyak memberikan kesempatan berkembang, 2) ada pengakuan apabila berprestasi, 3) memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, 4) memerlukan keahlian untuk mencapai sukses.

D. Nilai-nilai Sosial

Nilai berhubungan dengan sikap dalam arti bahwa nilai dapat digunakan sebagai suatu cara mengorganisasi sejumlah sikap. Nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungan atau sebagai faktor yang memperlihatkan kemampuan diri pada lingkungan sekitar (Andi, 2012).

Nilai-nilai sosial meliputi enam pernyataan mengenai kesempatan melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu, pekerjaan yang lebih bergengsi

di bidang karir lain dan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain (Dian dan Ardiani, 2011).

E. Lingkungan Kerja

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 (Dian dan Ardiani, 2011). Lingkungan kerja menurut Ignatius (2009: 87-88) kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

1. Kondisi Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi Fisik

a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Ruang kerja yang nyaman mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, serta mengatur sirkulasi udara yang baik agar para karyawan merasa nyaman bekerja.

b. Tersedia fasilitas, seperti :

1. Peralatan kerja yang cukup memadai.

2. Tersedia tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan lain-lain.

3. Tersedia sarana transportasi khusus antar jemput pegawai.

c. Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

2. Kondisi Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi Psikis

a. Tumbuh perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugas, yang meliputi :

1. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas,
2. Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang secara tidak adil, dan
3. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai di antara para karyawan.

b. Terdapat loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horizontal.

1. Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pemimpin dengan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.
2. Loyalitas yang bersifat horizontal, adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antara pegawai yang setingkat.
3. Tumbuh perasaan puas di kalangan pegawai.

F. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedia lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja Rahayu et al. (2003). Keamanan kerja merupakan faktor di mana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama Dian dan Ardiani (2011).

G. 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 ke dalam 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 sealain 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, prilaku 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.

2.2.6 Pengertian Gender

Gender berasal dari bahasa Inggris, yang artinya jenis kelamin, dalam Webster's New World, gender diartikan sebagai "perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku", sedangkan dalam Women's Studies Encyclopedia dijelaskan bahwa gender adalah "suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antar laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat".

Seiring dengan pengertian perilaku gender menurut Reni Yendrawati (2007), bahwa perilaku gender dapat diartikan sebagai "perilaku yang tercipta melalui proses pembelajaran, bukan sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri secara alamiah atau takdir yang tidak bisa dipengaruhi oleh manusia". Sementara Mansour Fakhri (2008:8)

mendefinisikan gender sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang di konstruksi secara sosial maupun cultural”.

Definisi tentang gender dapat dikatakan bahwa gender merupakan jenis kelamin sosial, yang berbeda dengan jenis kelamin biologis. Dikatakan sebagai jenis kelamin sosial karena merupakan tuntutan masyarakat yang sudah menjadi budaya dan normal sosial masyarakat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan.

2.2.7 Teori Feminisme Liberal

Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, karena itu perempuan harus mempunyai hak yang sama dengan laki-laki meskipun demikian kelompok feminis liberal menolak persamaan secara menyeluruh antara laki-laki dan perempuan.

Najmah dan Khatimah (2003:34), mendefinisikan Feminisme adalah suatu kesadaran akan penindasan dan eksploitasi terhadap perempuan yang terjadi baik dalam keluarga, di tempat kerja, maupun di masyarakat serta adanya tindakan sadar akan laki-laki maupun perempuan untuk mengubah keadaan tersebut secara leksikal. Feminisme adalah gerakan kaum perempuan yang menuntut persamaan hak sepenuhnya antara kaum perempuan dan laki-laki.

Teori kelompok ini termasuk paling moderat di antara teori-teori feminisme. Pengikut teori ini menghendaki agar perempuan di integrasikan secara total dalam semua

peran, termasuk bekerja di luar rumah, dengan demikian tidak ada lagi suatu kelompok jenis kelamin yang lebih dominan.

2.2.8 Pengaruh gender dalam pemilihan karir

Perbedaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki mempengaruhi kehidupan perempuan dan laki-laki baik secara langsung maupun tidak langsung di masyarakat.

Lingkungan Pekerjaan misalnya. Sejak kaum perempuan dapat memperoleh pendidikan dengan baik, jumlah perempuan yang mempunyai karir atau bekerja di luar rumah menjadi lebih banyak. Mednick (2005) berpendapat meskipun jumlah kaum perempuan yang bekerja meningkat tetapi jenis pekerjaan yang diperoleh masih tetap berdasar konsep gender. Kaum perempuan lebih banyak bekerja di bidang layanan jasa atau pekerjaan yang membutuhkan sedikit keterampilan seperti di bidang administrasi, perawat atau pelayan toko dan hanya sedikit yang menduduki jabatan manager atau pengambil keputusan (Abbot dan Sapsford 2004). Dari segi upah masih banyak di jumpai bahwa kaum perempuan menerima upah lebih rendah dari kaum laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama, juga Perbedaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki mempengaruhi kehidupan perempuan dan laki-laki baik secara langsung maupun tidak langsung di masyarakat.

2.2.9 Hubungan antar Variabel

1. 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 Dian (2011) menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap faktor penghargaan finansial tidak berpengaruh dalam pemilihan karir mereka sebagai akuntan public atau non akuntan. Faktor finansial merupakan faktor yang tidak membedakan secara signifikan terhadap pemilihan profesi akuntan oleh mahasiswa. Tidak jauh berbeda dengan penelitian Chan (2012) penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan sebagai akuntan publik. Mahasiswa yang memilih sebagai akuntan 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, sedangkan mahasiswa yang memilih profesi akuntan non publik lebih mempertimbangkan penghargaan finansial yang tinggi ketika mereka memulai bekerja.

2. 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 Chan (2013) menunjukkan bahwa faktor lingkungan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik. Chan (2013) mengatakan bahawa 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.

3. 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.

4. 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 Ardiani (2013) bahwa faktor pengakuan personalitas tidak 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.

5. 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.

6. 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.

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

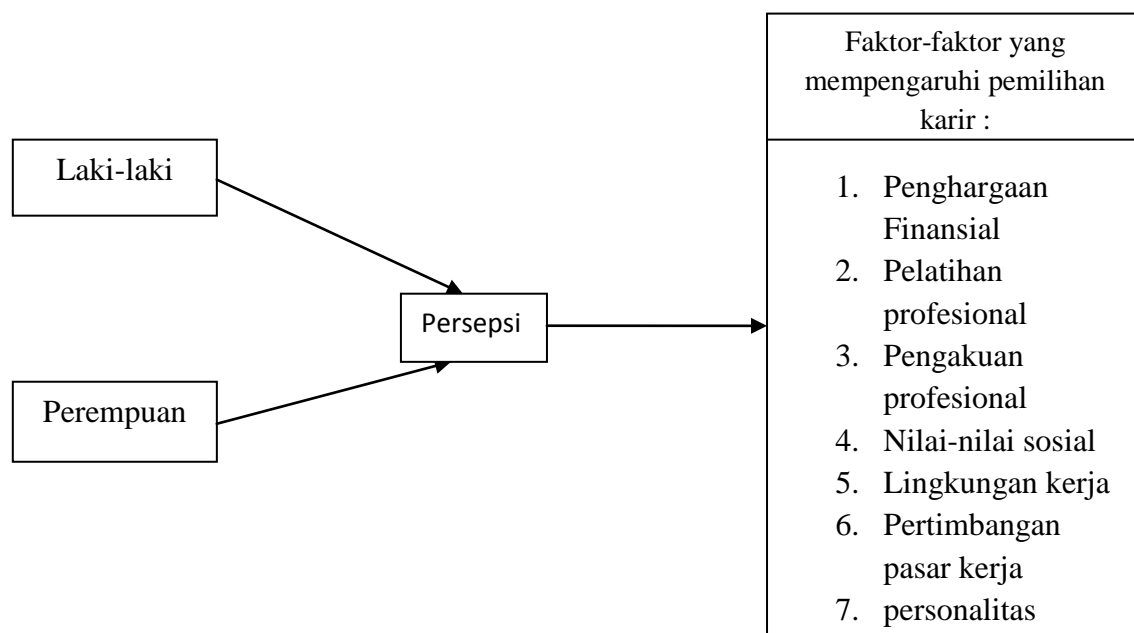
7. Hubungan Nilai-nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir

Nilai berhubungan dengan sikap dalam arti bahwa nilai dapat digunakan sebagai suatu cara mengorganisasikan sejumlah sikap. Nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungan atau sebagai faktor yang memperlihatkan kemampuan dari pada lingkungan sekitar (Andi,2012).

Dian (2011) menunjukkan pertimbangan nilai sosial yang tinggi justru akan menurunkan pemilihan akuntan publik atau mahasiswa akan cenderung memilih karir non akuntan publik. Peranan pentingnya memegang nilai-nilai sosial bagi semua tingkatan akuntan

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian disajikan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1

Skema Kerangka Pemikiran

Secara intuitif kerangka pemikiran yang bisa dikemukakan adalah bahwa penghargaan finansial yang tinggi yang diberikan oleh lembaga-lembaga yang mempekerjakan akuntan akan dapat meningkatkan nilai profesi akuntan di mata para profesi-profesi yang lain khususnya di mata masyarakat pada umumnya. Dengan demikian dapat diharapkan bahwa semakin tinggi nilai penghargaan finansial yang diberikan kepada akuntan maka semakin tinggi karir akuntan yang diminati oleh mahasiswa akuntansi. Sehingga mahasiswa akuntansi dapat memberikan persepsi yang baik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

Makin banyak pelatihan profesional yang diterima oleh mahasiswa akuntansi sebagai calon pekerja maka akan semakin mempermudah mahasiswa akuntansi dalam mendapatkan pekerjaan sesuai yang diinginkan dan juga dapat mempermudah dalam mengerjakan segala pekerjaan yang berkaitan dengan tugasnya sebagai akuntan pada nantinya. Sehingga akan dijadikan mahasiswa akuntansi sebagai akuntan yang profesional dan berkualitas. Maka diharapkan semakin tinggi pelatihan profesional yang didapatkan oleh akuntan maka semakin baik persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

Pada umumnya setiap profesional menginginkan pengakuan profesional terhadap suatu profesi yang ditekuni setelah menghasilkan suatu prestasi yang dapat

dibanggakan. Begitu pula bagi mahasiswa akuntansi yang menetapkan karirnya sebagai calon akuntan yang profesional. Semakin tinggi pengakuan profesional yang diberikan oleh lembaga-lembaga yang mempekerjakan para akuntan maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya dan dedikasinya terhadap profesi dan lembaganya tersebut. Sehingga persepsi mahasiswa akuntansi diharapkan semakin baik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

Nilai-nilai sosial juga sangat dibutuhkan pada saat mahasiswa akuntansi tersebut bekerja kelak. Karena nilai-nilai sosial dapat menampakkan pribadi seseorang terhadap kemampuan-kemampuan lain yang dimiliki selain kemampuannya sebagai seorang akuntan. Sebab bisa jadi kemampuan-kemampuan lain yang dimiliki dapat menunjang karirnya sebagai seorang akuntan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian semakin tinggi nilai-nilai sosial yang dimiliki oleh seorang akuntan maka diharapkan semakin baik persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah.

Salah satu faktor yang dapat membentuk akuntan bekerja secara profesional adalah lingkungan kerja, karena dari lingkungan kerjanya akuntan dapat terus belajar memperbaiki diri dan pekerjaannya sehingga dia dapat bersaing dengan baik. Oleh sebab itu semakin baik lingkungan kerja yang ditempati oleh seorang akuntan maka diharapkan semakin baik pula persepsi mahasiswa

akuntansi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah.

Pertimbangan pasar kerja merupakan hal yang sangat penting. Karena para mahasiswa akuntansi sangat tergantung pada hasil pertimbangan pasar kerja. Mahasiswa akuntansi akan melihat pada penawaran dan permintaan pasar terhadap jasa akuntan. Oleh sebab itu hal ini sangat mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan. Dengan demikian semakin tinggi pertimbangan pasar kerja sebagai seorang akuntan maka diharapkan semakin baik persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah.

Setiap manusia memiliki personalitas yang berbeda-beda yang merupakan bawaan dari lahir yang dapat mempengaruhi cara manusia berperilaku. Sangat penting bagi akuntan berperilaku dalam suatu keadaan/kondisi. Karena profesi akuntan dituntut untuk dapat cepat mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah dibuat tersebut, karena memang telah menjadi tugas akuntan dalam mengambil keputusan. Dengan demikian semakin tinggi personalitas yang dimiliki oleh seorang akuntan maka diharapkan semakin baik persepsi mahasiswa

akuntansi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah.

2.4 Hipotesis Penelitian :

- H1 : Tidak terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap faktor penghargaan finansial dalam mempengaruhi pemilihan karir.
- H2 : Tidak terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap faktor pelatihan profesional dalam mempengaruhi pemilihan karir.
- H3 : Tidak terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap faktor pengakuan profesional dalam mempengaruhi pemilihan karir.
- H4 : Tidak terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap faktor nilai-nilai sosial dalam mempengaruhi pemilihan karir.
- H5 : Tidak terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap faktor lingkungan kerja dalam mempengaruhi pemilihan karir.

- H6 : Tidak terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap faktor pertimbangan pasar kerja dalam mempengaruhi pemilihan karir.
- H7 : Tidak terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap faktor personalitas dalam mempengaruhi pemilihan karir.