

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIER MENJADI AUDITOR

Yunus Tulak Tandirerung¹⁾, Anton Nurcahyo²⁾

¹⁾Dosen Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda

²⁾Dosen Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Samarinda

ABSTRACT

The aim of this research is to find out and analyze the effects of: intrinsic value, financial rewards, professional training, social values, personalities, work environment, family interference with career choices as government auditors. The research method used is a quantitative approach. The results showed that all variables of intrinsic value, financial rewards, professional training, social values, personality, work environment had a positive and significant effect, except for family intervention. Conclusions Based on the results that have been stated above conclude that all the variables in this study have a positive and significant effect, except personality has no positive and significant effect.

Keywords: *influencing factors, accounting students, choosing auditor career.*

1. LATAR BELAKANG

Penelitian yang baik, jika dimulai dari identifikasi masalah yang terkait dengan judul yang akan diteliti (La Ode Hasiara 2017); (Jogiyanto 2016); (Willy Abdillah 2015); (Sugiyono 2013); dan (Wiyono 2011). Setelah melakukan identifikasi masalah, maka langkah selanjutnya harus melakukan identifikasi variabel, yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti (La Ode Hasiara 2017); (Jogiyanto 2016); (Willy Abdillah 2015); (Sugiyono 2013); dan (Wiyono 2011). Kemudian dilanjutkan dengan indikator yang berkaitan dengan variabel penelitian (La Ode Hasiara 2017); (Jogiyanto 2016); (Willy Abdillah 2015); (Sugiyono 2013); (Riadi 2013); dan (Wiyono 2011).

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Hastuti 2018) beberapa karir yang dapat dijalani oleh Sarjana Akuntansi antara lain sebagai Akuntan Publik, Akuntan Pemerintah, Akuntan Perusahaan, dan Akuntan Pendidik, dan (Haposan, Kirmizi et al. 2018) menyatakan bahwa menyelesaikan jenjang perkuliahan, sarjana akuntansi masih memiliki tiga alternatif awal dalam menentukan karir profesi yang akan digelutinya. Skeptisme Profesional (Professional Skepticism) adalah sebuah sikap yang harus dimiliki oleh auditor profesional (Wibowo and Firmansyah 2018). Apabila dibandingkan dengan negara tetangga di kawasan ASEAN, jumlah akuntan public di Indonesia yang berpenduduk 230 juta jiwa relatif sedikit. Singapura dengan jumlah penduduk sekitar 5 juta jiwa mempunyai Akuntan Publik sekitar 15 ribu orang, Philipina dengan jumlah penduduk 88 juta jiwa mempunyai Akuntan Publik sebanyak 15 ribu orang, Thailand dengan jumlah penduduk 66 juta jiwa mempunyai Akuntan Publik sebanyak 6.000 orang, Vietnam dengan jumlah penduduk 85 juta jiwa mempunyai akuntan publik 1.500 orang (Özcan 2016, Nawalin and Syukurillah 2017). Namun, fenomena yang terjadi dalam dunia pekerjaan adalah meskipun banyak sekali pekerjaan yang membutuhkan lulusan sarjana akuntansi, mahasiswa seringkali tidak mampu untuk bersaing didalam bidangnya (Rahmatdatulah, Hidayati et al. 2019).

Nilai intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. (Putra and Frianto 2018), (Eliza 2013), (Putra 2015). (Putra and Frianto 2018) secara intrinsik menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan yang dapat menyenangkan. Berdasarkan kajian empiris sebagaimana dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah. H1: Nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi sebagai auditor pada instansi swasta dan pemerintah.

Pengetahuan merupakan sesuatu yang mahal harganya, karena pengetahuan tidak datang secara tiba-tiba, (Kementerian Riset 2015), (Ulfa, Indriani et al. 2017, Amalia, Sutrisno et al. 2019). Berdasarkan kajian

¹ Korespondensi penulis: Yunus Tulak Tandirerung, Telp. 081345019634, yunus.t.tandirerung@gmail.com

empiris sebagaimana dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah. H2 : Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor pada instansi swasta dan pemerintah.

Pelatihan profesional merupakan salah satu meningkatkan keahlian, pengembangan diri menjadi profesional (Usman 2011); (Guspika 2015), (Harta and Diana 2017), (Gavor and Danquah 2018); (Ngure 2018), menjelaskan bahwa ada pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan profesi mahasiswa akuntansi. Berdasarkan kajian empiris sebagaimana dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah. H3: Pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor pada instansi swasta dan pemerintah.

Nilai-Nilai Sosial. Pertimbangan nilai-nilai sosial dalam memilih profesi meliputi diantaranya: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, serta perhatian perilaku individu (Siregar 2012), ((Nurillah and Muid 2014), (Andriani 2010), (Harimurti 2017). Berdasarkan kajian empiris sebagaimana dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah. H4: Nilai-nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor pada instansi swasta dan pemerintah.

Personalitas. Seorang akuntan publik tidak hanya dituntut untuk memiliki keahlian, namun harus diimbangi dengan Skeptisme Profesional yaitu sebuah sikap yang harus dimiliki oleh auditor profesional (Murty and Hudiwinarsih 2012); (Harimurti 2017). Berdasarkan kajian empiris sebagaimana dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah. H5: Personalitas finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor pada instansi swasta dan pemerintah.

3. METODE PENELITIAN

Pemilihan Karir Menjadi Auditor (Y). Karir mengartikan perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang atau perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan pada seseorang. Karir adalah suatu keahlian atau profesional seseorang dibidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang nantinya akan memberikan kontribusi kepada instansi (Ariani, 2004). Variabel Bebas (*Independent Variable*), Pengetahuan (X1). Pengetahuan adalah informasi yang didapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman. Pengetahuan sangat penting untuk bekal karyawan dalam melakukan pekerjaan yang akan dijalani. Pengetahuan diuji menggunakan dasar kuesioner dengan tiga butir pernyataan yaitu : (a) Penguasaan Prosedur Audit, (b) Penguasaan Ilmu Akuntansi, (c) Penguasaan Pengetahuan Pajak. Mengutamakan Profesional (X2). Sikap profesional harus dimiliki seseorang yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki dan harus melakukan sesuatu secara objektif. Dimana seseorang yang memiliki sikap profesional dapat memosisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan. Nilai Intrinsik (X3). Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang dilakukandengan tiga komponen pernyataan yaitu : (a) Sesuai dengan latar belakang pendidikan. (b) Sesuai dengan pengalaman kerja, dan (c) Sesuai dengan sertifikat pendukung kompetensi. Nilai-Nilai Sosial (X4). Nilai-nilai sosial sangat erat kaitannya dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih oleh mahasiswa. Nilai-nilai sosial diuji menggunakan lima: (a) Peluang untuk melakukan kegiatan social. (b) Banyak berinteraksi dengan orang lain. (c) Memberi kesempatan untuk mengembangkan diri, dan (d) Pekerjaannya lebih bergengsi dibanding yang lain. Personalitas (X5). Kepribadian merupakan cerminan dari keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Personalitas merupakan salah satu dari sekian determinan yang potensial terhadap perilaku individu saatberhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Metode Analisis. Penelitian ini mengukur variabel-variabel menggunakan instrumen kuesioner. Agar kualitas data dapat diketahui maka diperlukan adanya pengujian. Pengujian yang dimaksud adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas pada kuesioner. Sehingga dilanjutkan dengan uji validitas, serta uji reliabilitas data. Kedua jenis uji tersebut memiliki hasil yang baik, baik uji validitas, maupun uji reliabilitas data.

Uji Asumsi Klasik. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan data tersebar merata secara normal, terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau kah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Kemudian uji heterokedastisitas telah dilakukan hasil menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Selanjutnya uji multikolinieritas juga telah dilakukan hasil pengujian ini menunjukkan tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Kemudian dilakukan uji autokorelasi, dan hasil uji tersebut tidak ditemukan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$ pada persamaan regresi linier.

Pengujian Hipotesis

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel pengetahuan, profesional, nilai intrinsik, nilai-nilai sosial dan personalitas memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Bersifat positif artinya semakin tinggi pengetahuan, profesional, nilai intrinsik, nilai-nilai sosial dan personalitas maka mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pengetahuan, profesional, nilai intrinsik, nilai-nilai sosial dan personalitas sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga menjelaskan variabel pengetahuan, profesional, nilai intrinsik, nilai-nilai sosial dan personalitas sesuai dengan penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian hipotesis (H1) hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,294 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,027 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pengetahuan terhadap pemilihan karir sebagai Auditor. (2) Hasil pengujian hipotesis (H2) hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,422 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,020 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel profesional terhadap pemilihan karir sebagai Auditor. (3) Hasil pengujian hipotesis (H3) hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,206 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel nilai intrinsik terhadap pemilihan karir sebagai Auditor. (4) Hasil pengujian hipotesis (H4) hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,206 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir sebagai Auditor. (5) Hasil pengujian hipotesis (H5) hasil perhitungan telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -0,981 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,033 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak menerima H_a dan menolak H_o . Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel personalitas terhadap pemilihan karir sebagai Auditor.

5. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian dua sisi menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu didapat sebesar $2,294 > 2,022$ dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai Auditor. (2) Hipotesis kedua diterima. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu didapat sebesar $2,422 > 2,022$ dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, hasil menunjukkan profesional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai Auditor. (3) Hipotesis ketiga diterima. Hal dilihat dari hasil perhitungan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu didapat sebesar $3,206 > 2,022$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, hal ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai Auditor. (4) Hipotesis keempat diterima, hasil perhitungan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai Hasil penunjukkan nilai-nilai sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai Auditor. (5) Hipotesis kelima tidak diterima, karena hasil perhitungan nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , yaitu didapat sebesar $-0,981 < 2,022$ dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$, hasil perhitungan menunjukkan bahwa personalitas tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai Auditor.

DAFTAR RUJUKAN

1. Amalia, F. A., et al. (2019). "Audit Quality: Does Time Pressure Influence Independence and Audit Procedure Compliance of Auditor?" *Journal of Accounting and Investment* **20**(1): 130-144.

2. Andriani, W. (2010). "Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kab. Pesisir Selatan)." *Jurnal Akuntansi & Manajemen* 5(1): 69-80.
3. Eliza, E. (2013). "Hubungan Nilai Intrinsik suatu Saham terhadap Harga Pasar Saham Tersebut." *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul* 4(1).
4. Gavor, M. E. and P. A. Danquah (2018). "Assessment of the teaching of pattern making and freehand cutting skills in Ghanaian senior secondary schools." *International Journal of Vocational Education and Training Research* 4(1): 8-12.
5. Guspika, G. (2015). "Perilaku Profesional Dosen Pegawai Negeri Sipil Indonesia." *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)* 13(2): 193-212.
6. Haposan, H., et al. (2018). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntan Untuk Berkarir sebagai Konsultan Pajak (Studi Mahasiswa Akuntansi: PTN dan PTS Pekanbaru)." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi* 4(2): 1-14.
7. Harimurti, Y. (2017). "Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan dengan Compensation Model." *Widya Journal of Management and Accounting* 2(1).
8. Harta, R. and B. A. Diana (2017). "Etos Kerja Profesionalisme Dalam Penyelenggaraan Birokrasi Pemerintahan." *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik* 1(1): 103-108.
9. Hastuti, D. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Semester 6 ke Atas Universitas Stikubank Semarang), UNIVERSITAS STIKUBANK.
10. Jogiyanto, H. (2016). "Konsep Aplikasi PLS (Partial Square) untuk Penelitian Empiris, Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM, Yogyakarta Jawa Tengah Indonesia.": ii-178.
11. Kementerian Riset, T., dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia (2015). "Peta Jalan Reformasi Birokrasi." (1): i-xii+1-207.
12. La Ode Hasiara, d. P. R. (2017). "Analysis of Giving Opinion of the Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK) on Unqualified Opinion (WTP)." *Journal of Finance and Accounting* 5(6): 206.
13. Murty, W. A. and G. Hudiwinarsih (2012). "Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)." *The Indonesian Accounting Review* 2(02): 215-228.
14. Nawalin, R. and I. A. Syukurillah (2017). "The Influence of Abnormal Audit Fee and Auditor Switching Toward Opinion Shopping." *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business* 1(1): 103-118.
15. Ngure, S. (2018). "A Proposed National Model of Vocational Education and Training for Micro and Small Enterprises in Kenya." *International Journal of Vocational Education and Training Research* 4(1): 28.
16. Nurillah, A. S. and D. Muid (2014). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah (sakd), pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (studi empiris pada skpd kota depok), Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
17. Özcan, A. (2016). "Determining Factors Affecting Audit Opinion: Evidence from Turkey." *International Journal of Accounting and Financial Reporting* 6(2): 45-61.
18. Putra, A. K. and A. Frianto (2018). "Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 6(1): 59-66.
19. Putra, D. (2015). "Pengaruh Nilai Intrinsik Saham Dan Nilai Pasar Saham Ditinjau Dari Analisis Fundamental Terhadap Tingkat Return Saham Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Keuangan* 8(2): 166-176.
20. Rahmatdatulah, R., et al. (2019). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang." *Jurnal Riset Akuntansi* 8(05).
21. Riadi, E. (2013). "Aplikasi Lisrel Untuk Penelitian Analisis Jalur, Penerbit Andi Yogyakarta, Jawa Tengah Indonesia.": iii+1+278.
22. Siregar, F. F. (2012). "Perkembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia Di Dunia Internasional."
23. Sugiyono (2013). "Cara Mudah Menyusun : Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Penerbit Alfabeta. Bandung. ."

24. Ulfa, P. R., et al. (2017). "Efek Mediasi Positive Psychological Capital dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Manajerial Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Aceh." *Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah* **6**(3).
25. Usman, J. (2011). "Manajemen Birokrasi Profesional dalam Meningkatkan Pelayanan Publik." *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan* **1**(2).
26. Wibowo, P. and A. Firmansyah (2018). "Inspecting The Profession of Government Accountants ini The Future." *AFEBI Accounting Review* **3**(01).
27. Willy Abdillah, d. J. H. (2015). "Partial Least Square (PLS) Structurla Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis, Penerbit Andi Yogyakarta, Jawa Tengah Indonesia.": iii+1-265.
28. Wiyono, G. (2011). "Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS Smart PLS 2.0, Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta Jawa Tengah Indonesia." (1): i-Vi +1+510.