



**PENGARUH PENGETAHUAN AKUNTANSI,
PRESTISE, DAN PROSPEK KARIER TERHADAP
NIAT MEMILIH KARIER AKUNTAN PUBLIK
MELALUI MOTIVASI EKSTRINSIK
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi
Universitas Negeri di Kota Semarang)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Arif Santoso
NIM 7101416161**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:


Hari : Kamis

Tanggal : 9 April 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.
NIP. 198201302009121005



Dosen Pembimbing



Ratih Widhiastuti, S.Pd., M.Si.

NIP. 198601082015042001

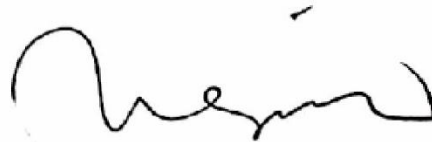
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

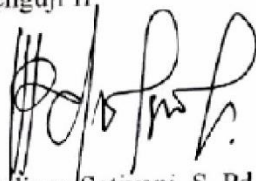
Tanggal : 9 April 2020

Penguji I



Dr. Margunani, M. P.
NIP. 195703181986012001

Penguji II



Rediana Setiyani, S. Pd., M. Si.
NIP. 197912082006042002

Penguji III



Ratih Widhiastuti, S.Pd., M.Si.
NIP. 198601082015042001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D.
NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arif Santoso

NIM : 7101416161

Tempat, Tanggal Lahir : Pati, 27 Juni 1998

Alamat : Dukuh Nglorah, Desa Jrahi RT.02/RW.05, Kec.
Gunungwungkal, Kab. Pati

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat pada skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Semarang, 9 April 2020



Arif Santoso
NIM. 7101416161

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Bagi orang-orang yang berbuat baik di dunia ini akan memperoleh kebaikan. Dan bumi Allah itu luas. Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang disempurnakan pahalanya tanpa batas.” (Q.S. Az-Zumar: 10)

“If you cant’t fly, run. Today we will survive. If you can’t run, walk. Today we will survive. If you can’t walk, crawl. Even in you have to crawl, gear up. Point, aim, shoot!” (Not Today)

Persembahan

1. Orangtuaku, Bapak Kaharso dan Ibu Suharni
2. Kedua Kakakku, Sutomo dan Salamun Budi Handoyo
3. Teman seperjuangan Pendidikan Akuntansi B 2016
4. KIME FE UNNES, PPL SMK PL Tarcisius, dan KKN Ngijo
5. Keluarga, kerabat, dan teman-teman semua
6. Guru dan dosen
7. Almamater Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan ridha-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Prestise, dan Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri di Kota Semarang)” dalam rangka menyelesaikan pendidikan S1 untuk mencapai gelar sarjana pendidikan di Universitas Negeri Semarang. Penulis telah mendapatkan bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak selama menyusun skripsi, maka dengan rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang diberikan, penulis dapat menuntut ilmu dan menempuh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan arahan dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan arahan dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Jurusan Pendidikan Ekonomi.
4. Ratieh Widhiastuti, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

5. Dra. Dr. Margunani, M. P., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Rediana Setiyani, S. Pd., M. Si., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, bimbingan, dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam proses terselesaikannya skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi berbagai pihak, khususnya dalam dunia pendidikan.

Semarang, 9 April 2020

Penyusun

SARI

Santoso, Arif.2020. *Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Prestise, dan Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri di Kota Semarang)*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Ratieh Widhiastuti, S.Pd., M.Si.

Kata Kunci: Pengetahuan Akuntansi, Prestise, Prospek Karier, Motivasi Ekstrinsik, Niat memilih Karier Akuntan Publik

Peningkatan jumlah akuntan publik sangat diprioritaskan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas layanan jasa akuntan publik. Namun kebanyakan mahasiswa akuntansi lebih memilih berkarier sebagai akuntan manajemen dibandingkan menjadi akuntan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengetahuan akuntansi, prestise, prospek karier, terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik sebagai variabel mediasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian menggunakan metode survei dengan angket sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi penelitian merupakan seluruh Mahasiswa S1 Akuntansi dan Mahasiswa S1 Akuntansi Syariah UNNES, UNDIP, dan UIN Walisongo Angkatan 2017 yang berjumlah 580 mahasiswa. Jumlah sampel sebanyak 237 mahasiswa yang ditentukan berdasarkan Rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling* berdasarkan universitas. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, *path analysis*, dan *sobel test*.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa niat memilih karier akuntan publik, prestise, prospek karier, dan motivasi ekstrinsik berada dalam kategori tinggi, sedangkan pengetahuan akuntansi berada dalam kategori sangat memuaskan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengetahuan akuntansi dan prospek karier tidak berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntan publik, sedangkan prestise dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap niat memilih karier akuntan publik. Pengetahuan akuntansi tidak berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik. Prestise dan prospek karier berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik. Pengetahuan akuntansi tidak berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik. Prestise dan prospek karier berpengaruh positif signifikan terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berhasil memediasi pengaruh prestise dan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik namun tidak memediasi pengaruh pengetahuan akuntansi terhadap niat memilih karier akuntan publik. Saran yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu akuntan publik perlu dipromosikan sebagai karier yang memiliki prestise dan prospek karier yang tinggi. Selain itu penghargaan dan penguatan harus terus ditingkatkan untuk mempertahankan motivasi ekstrinsik mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

ABSTRACT

Santoso, Arif.2020. *The Influence of Accounting Knowledge, Prestige, and Career Prospects on the Intention of Choosing Public Accountant Career through Extrinsic Motivation as Intervening Variable (Case Study on Accounting Students of State Universities in Semarang City)*. Thesis. Department of Economics Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Supervisor: Ratieh Widhiastuti, S.Pd., M.Si.

Keywords: Accounting Knowledge, Prestige, Career Prospects, Extrinsic Motivation, Intention of Choosing Public Accountant Career

Increasing the number of public accountants is highly prioritized to meet the needs and improve the quality of public accounting services. However, most accounting students prefer a career as a management accountant than being a public accountant. This study aims to examine the effect of accounting knowledge, prestige, career prospects, on the intention to choose a public accountant's career through extrinsic motivation as an intervening variable.

The type of research is quantitative research. The study design used a survey method with a questionnaire as a data collection instrument. The study population consisted of bachelor degree of Accounting Students and Islamic Accounting of UNNES, UNDIP, and UIN Walisongo 2017 totaling 580 students. The sample of this research are 237 students who are determined based on the Slovin. The sampling method used proportionate random sampling based on universities. The data analysis in this study used descriptive analysis, path analysis, and sobel tests.

Descriptive analysis shows that the intention to choose a public accountant's career, prestige, career prospects, and extrinsic motivation is in the high category, while accounting knowledge is in the very satisfying category. Hypothesis test results show that accounting knowledge and career prospects do not affect the intention to choose a public accountant's career, while prestige and extrinsic motivation have a positive effect on the intention to choose a public accountant's career. Accounting knowledge has no effect on extrinsic motivation. Career prestige and prospects have a positive effect on extrinsic motivation. Accounting knowledge does not affect the intention to choose a public accounting career through extrinsic motivation. Career prestige and prospects have a significant positive effect on the intention to choose a public accountant's career through extrinsic motivation.

Based on the results of the study, the authors conclude that extrinsic motivation successfully mediates the influence of prestige and career prospects on the intention to choose a public accountant's career but does not mediate the effect of accounting knowledge on the intention to choose a public accountant career. Suggestions related to this research are that public accountants need to be promoted as careers with high prestige and career prospects. In addition, appreciation and reinforcement must continue to be improved to maintain the extrinsic motivation of state university accounting students in the Semarang City.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	18
1.3 Cakupan Masalah.....	18
1.4 Rumusan Masalah.....	19
1.5 Tujuan Penelitian	20
1.6 Kegunaan Penelitian	22
1.7 Orisinalitas Penelitian.....	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	25
2.1 Kajian Teori Utama (<i>Grand Theory</i>).....	25
2.1.1 <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB)	25
2.1.2 <i>Social Cognitive Career Theory</i> (SCCT).....	30
2.1.3 Teori Motivasi Maslow	32
2.2 Kajian Variabel Penelitian.....	36
2.2.1 Niat Memilih Karier Akuntan Publik.....	36
2.2.2 Pengetahuan Akuntansi	45
2.2.3 Prestise	50
2.2.4 Prospek Karier.....	53
2.2.5 Motivasi Ekstrinsik	56
2.3 Kajian Penelitian Terdahulu	60
2.4 Kerangka Berpikir	66
2.4.1 Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Niat Memilih	

Karier Akuntan Publik	66
2.4.2 Pengaruh Prestise terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik.....	68
2.4.3 Pengaruh Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik.....	70
2.4.4 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik.....	71
2.4.5 Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Motivasi Ekstrinsik.....	73
2.4.6 Pengaruh Prestise terhadap Motivasi Esktrinsik	74
2.4.7 Pengaruh Prospek Karier terhadap Motivasi Ekstrinsik	76
2.4.8 Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik.....	78
2.4.9 Pengaruh Prestise terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik	80
2.4.10 Pengaruh Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik	81
BAB III METODE PENELITIAN.....	84
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	84
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	84
3.3 Definisi Operasional Variabel	86
3.3.1 Niat Memilih Karier Akuntan Publik	86
3.3.2 Pengetahuan Akuntansi	87
3.3.3 Prestise.....	87
3.3.4 Prospek Karier	88
3.3.5 Motivasi Ekstrinsik.....	88
3.4 Teknik Pengumpulan Data	90
3.5 Instrumen Penelitian	91
3.5.1 Uji Validitas.....	91
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	93
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	94
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	94
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	98
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	108
4.1 Hasil Penelitian.....	108
4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif	108
4.1.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	117
4.2 Pembahasan	138
4.2.1 Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik.....	138
4.2.2 Pengaruh Prestise terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik	140
4.2.3 Pengaruh Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik.....	142
4.2.4 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Niat Memilih Karier	

Akuntan Publik.....	145
4.2.5 Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Motivasi Ekstrinsik	147
4.2.6 Pengaruh Prestise terhadap Motivasi Ekstrinsik	148
4.2.7 Pengaruh Prospek Karier terhadap Motivasi Ekstrinsik	150
4.2.8 Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik	151
4.2.9 Pengaruh Prestise terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik	153
4.2.10 Pengaruh Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik	154
BAB V PENUTUP.....	157
5.1 Simpulan.....	157
5.2 Saran	158
DAFTAR PUSTAKA	159
LAMPIRAN.....	168

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah Mahasiswa Program Studi Akuntansi (UNNES dan UNDIP) dan Program Studi Akuntansi Syariah (UIN Walisongo) Tahun Angkatan 2017	85
Tabel 3.2. Proporsi Sampel dari Masing-Masing Universitas	86
Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian.....	89
Tabel 3.4. Skor Alternatif Jawaban Responden	90
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas.....	92
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas	94
Tabel 3.7. Jenjang Kategori Variabel Niat Memilih Karier Akuntan Publik	95
Tabel 3.8. Jenjang Kategori Variabel Pengetahuan Akuntansi.....	96
Tabel 3.9. Jenjang Kategori Variabel Prestise	97
Tabel 3.10. Jenjang Kategori Variabel Prospek Karier.....	97
Tabel 3.11. Jenjang Kategori Variabel Motivasi Ekstrinsik	98
Tabel 4.1. Deskriptif Statistik Niat memilih Karier Akuntan Publik.....	108
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Niat Memilih Karier Akuntan Publik.....	109
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Indikator Niat Memilih Karier Akuntan Publik.....	110
Tabel 4.4. Deskriptif Statistik Pengetahuan Akuntansi	110
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Pengetahuan Akuntansi	111
Tabel 4.6. Deskriptif Statistik Prestise.....	112
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Variabel Prestise	112
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Indikator Prestise	113
Tabel 4.9. Deskriptif Statistik Prospek Karier	113
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Variabel Prospek Karier	114
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Indikator Prospek Karier	115
Tabel 4.12. Deskriptif Statistik Motivasi Ekstrinsik.....	115
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	116

Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Indikator Motivasi Ekstrinsik	116
Tabel 4.15. Uji Linearitas dengan Niat Memilih Karier Akuntan Publik sebagai Variabel Dependen	119
Tabel 4.16. Uji Linearitas dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Dependen	119
Tabel 4.17. Uji Multikolonieritas dengan Niat Memilih Karier Akuntan Publik sebagai Variabel Dependen	120
Tabel 4.18. Uji Multikolonieritas dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Dependen	121
Tabel 4.19. Uji Heteroskedastisitas dengan Niat Memilih Karier Akuntan Publik sebagai Variabel Dependen.....	122
Tabel 4.20. Uji Heteroskedastisitas dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Dependen	122
Tabel 4.21. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan Niat Memilih Karier Akuntan Publik sebagai Variabel Dependen.....	124
Tabel 4.22. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Dependen	126
Tabel 4.23. Hasil Uji t dengan Niat Memilih Karier Akuntan Publik sebagai Variabel Dependen	130
Tabel 4.24. Hasil Uji t dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Dependen.....	131
Tabel 4.25. Hasil Uji R ² dengan Niat Memilih Karier Akuntan Publik sebagai Variabel Dependen	136
Tabel 4.26. Hasil Uji R ² dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Dependen.....	136
Tabel 4.27. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	137

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. <i>Tracer Study</i> Alumni Program Studi Akuntansi (S1) Universitas Negeri Semarang 2016-2018	5
Gambar 2.1. <i>Theory of Planned Behavior</i>	26
Gambar 2.2. <i>Social Cognitive Career Theory Model</i>	31
Gambar 2.3. Kerangka Berpikir	83
Gambar 3.1. Model Diagram Jalur	101
Gambar 3.2. Model dengan Niat Memilih Karier Akuntan Publik sebagai Variabel Dependen	102
Gambar 3.3. Model dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Dependen	103
Gambar 4.1. Uji Normalitas <i>Jarque-Bera</i> dengan Niat Memilih Karier Akuntan Publik sebagai Variabel Dependen	117
Gambar 4.2. Uji Normalitas <i>Jarque-Bera</i> dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Dependen	118
Gambar 4.3. Model Penelitian	129
Gambar 4.4. Hasil Uji Sobel Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik	133
Gambar 4.5. Hasil Uji Sobel Pengaruh Prestise terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik.....	134
Gambar 4.6. Hasil Uji Sobel Pengaruh Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik	135

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	169
Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian	172
Lampiran 3. Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	173
Lampiran 4. Uji Coba Instrumen Penelitian	175
Lampiran 5. Tabulasi Angket Uji Coba	182
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas	186
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas	197
Lampiran 8. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	198
Lampiran 9. Instrumen Penelitian	200
Lampiran 10. Tabulasi Angket Penelitian.....	207
Lampiran 11. Hasil Analisis Deskriptif	237
Lampiran 12. Uji Asumsi Klasik	244
Lampiran 13. Analisis Jalur	250
Lampiran 14. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	251
Lampiran 15. Uji Sobel.....	252
Lampiran 16. Koefisien Determinasi (R^2)	254

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang begitu pesat ikut andil dalam mempercepat kemajuan bisnis di Indonesia. Bisnis saat ini tidak hanya dijalankan secara konvensional tetapi juga dijalankan secara online melalui media sosial, website, *marketplace*, maupun media yang lainnya. Perkembangan IPTEK baik secara langsung maupun tidak langsung mampu meningkatkan produktivitas dunia usaha baik dari aspek teknologi industri maupun pada aspek jenis produksi sehingga akan meningkatkan profit perusahaan (Christian, 2018). Peningkatan profit perusahaan akan diikuti dengan besaran pajak yang ditarik oleh pemerintah dan kebutuhan laporan keuangan yang mampu memberikan keyakinan kepada para pemangku kepentingan, sehingga kebutuhan jasa akuntan publik akan semakin meningkat. Gary, Manson, & Crawford (2015) menyatakan audit sebagai alat untuk membuktikan bahwa informasi yang disiapkan oleh perusahaan dapat diandalkan dan sebagai suatu opini asurans atas kebenaran dan kewajaran laporan keuangan berdasarkan kualitas dari pernyataan tersebut.

Kebutuhan tenaga akuntan publik pada era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dibandingkan dengan akuntan lainnya, seperti akuntan manajemen dan akuntan pendidik dapat dibidang cukup unik. Hal ini karena akuntan manajemen dan akuntan pendidik dapat dengan mudah melakukan pekerjaan di negara manapun dalam wilayah negara yang bergabung dalam ASEAN. Namun tidak halnya dengan akuntan publik, seorang akuntan publik dalam melakukan tugasnya

masih mengikuti kebijakan dari negara masing-masing dan ada pembatasan pemberian jasa kepada negara lain. Sehingga untuk memenuhi kebutuhan tenaga akuntan publik sangat mengandalkan akuntan publik dari dalam negeri.

Jurusan Akuntansi merupakan salah satu jurusan dengan jumlah peminat terbanyak. Dilansir dari economy.ecozone.com terdapat 589 perguruan tinggi yang membuka Program Studi Akuntansi dengan rata-rata kelulusan mencapai lebih dari 35.000 mahasiswa akuntansi per tahun (Afrianto, 2016). Sebanyak kurang lebih 35.000 orang lulusan akuntansi tersebut beserta lulusan akuntansi tahun-tahun sebelumnya memperebutkan berbagai karier dibidang akuntansi. Pilihan karier dibidang akuntansi dapat dikategorikan menjadi empat bidang yaitu akuntan manajemen, akuntan publik, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik (Asmoro, Wijayanti, & Suhendro, 2016).

Melihat begitu banyaknya bidang karier dalam akuntansi tentu memerlukan pertimbangan dan perencanaan yang matang dalam menentukan pilihan karier. Karena niat memilih karier sendiri merupakan tahap awal bagi pembentukan karier seseorang. Oleh karena itu niat memilih karier menjadi sangat penting dan tidak bisa dilakukan secara sembarangan karena akan mempengaruhi kesuksesan dalam berkarier dan kehidupan di masa depan (Harris & Djamhuri, 2001). Keputusan dalam pemilihan karier seseorang didasarkan atas pemikiran, pemahaman, dan harapan tentang karier tersebut.

Akuntan publik menjadi salah bidang karier yang diindikasikan memiliki jumlah peminat yang kurang jika dibandingkan dengan bidang karier akuntansi yang lainnya. Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh KAP Pieters.

KAP Pieters dalam Sringrum (2017) menyampaikan bahwa lulusan akuntansi saat ini lebih memilih bekerja diperusahaan dibandingkan menjadi akuntan publik. Hal serupa juga disampaikan oleh Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo bahwa kebanyakan mahasiswa lebih memilih menjadi akuntan perusahaan disektor swasta dibandingkan menjadi akuntan publik dan akuntan pemerintah (Satrianegara, 2018). Mahasiswa Akuntansi menganggap bahwa bekerja di perusahaan lebih mudah dibandingkan menjadi akuntan publik, baik dalam hal kualifikasi maupun tekanan pekerjaan. Hal tersebutlah yang menyebabkan jumlah akuntan publik di Indonesia sangat sedikit. Selain itu kurangnya dukungan dari berbagai pihak, motivasi, fasilitas informasi, pemaparan profil karier, pendidikan, dan sulitnya kualifikasi akuntan publik juga diindikasikan menjadi penyebab rendahnya mahasiswa yang memilih berkarier dibidang akuntan publik.

Percepatan lahirnya akuntan publik baru dan akuntan bersertifikat CPA sangat diprioritaskan untuk mendukung peningkatan kualitas layanan jasa akuntan publik dan sistem keuangan yang bersih, handal, dan terpercaya. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah dengan mengadakan kompetisi CPA Days 2018 yang diselenggarakan oleh Universitas Indonesia (UI), Insitut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), dan Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (PPPK Kemenkeu RI) (Universitas Indonesia, 2018). Selain itu IAPI juga telah melakukan kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi untuk menyediakan 50 *Test Center* yang tersebar di seluruh Indonesia (IAPI, 2018).

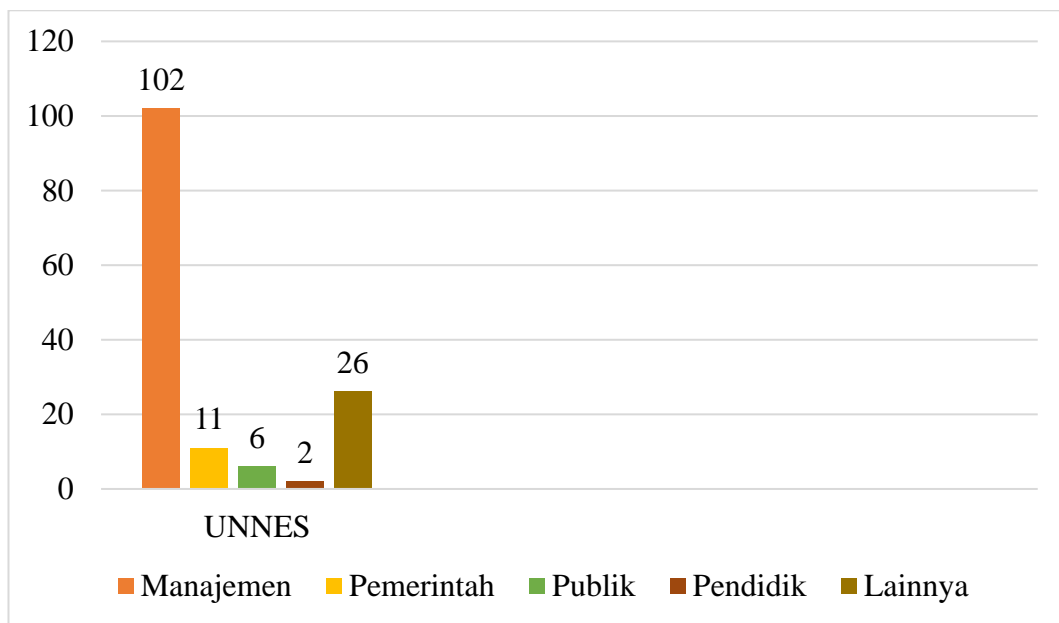
Menurut Kepala Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Langgeng Subur, sejak tahun 2013 jumlah akuntan profesional yang tercatat dalam Ikatan Akuntan

Indonesia (IAI) telah meningkat 600% hingga tahun 2015 (Afrianto, 2016). Walaupun demikian menurut Suhartono Dewan Sertifikasi Insitusi Akuntan Publik Indonesia (IAPI), jumlah akuntan di Indonesia masih sedikit dibandingkan dengan negara ASEAN seperti Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina (Suaramerdeka.com, 2018). Ketua Umum IAPI Tarkosunaryo dalam (Antara, 2019) menyebutkan bahwa pada tahun 2019 Indonesia hanya memiliki 4.000 orang yang memiliki CPA (*Certified Public Accountant*). Jumlah tersebut masih terlalu sedikit dibandingkan dengan kebutuhan akan jasa akuntan publik.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 64 tahun 1999 tentang Informasi Keuangan Tahunan Perusahaan, seharusnya perusahaan yang memiliki kekayaan (aktiva) atau omzet lebih dari Rp 50 Miliar wajib menyampaikan laporan keuangannya kepada Menteri Perdagangan (Peraturan Pemerintah, 1999). Namun dari sekitar 700 ribu perusahaan yang memiliki omzet diatas Rp 50 Milliar, baru sekitar 30 ribu perusahaan yang datanya sudah masuk ke IAPI (Antara, 2019). Berangkat dari hal tersebut IAPI mengungkapkan bahwa Indonesia kekurangan jumlah akuntan publik dan masih membutuhkan profesi tersebut dalam jumlah yang besar, sebagai antisipasi bertumbuhnya sektor bisnis di Indonesia (Antara, 2019). Hermawan & Tyas (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Indonesia masih membutuhkan setidaknya 226 ribu akuntan publik. Melihat besarnya peluang berkarier dibidang akuntan publik, seharusnya banyak yang memilih berkarier dibidang akuntan publik.

Universitas Negeri Semarang (UNNES), Universitas Diponegoro (UNDIP), dan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo adalah tiga universitas negeri yang

ada di Kota Semarang, yang membuka Program Studi (Prodi) Akuntansi atau Prodi Akuntansi Syariah. Mahasiswa di ketiga universitas tersebut mempunyai pengetahuan yang luas mengenai akuntansi publik. Berbagai mata kuliah telah diperoleh mahasiswa guna mendalami ilmu akuntansi, seperti Auditing, Pratikum Audit, Analisis Informasi Keuangan, Sistem Informasi Keuangan, Sistem Informasi Manajemen, Penganggaran, Ekonomi, dan Komunikasi Bisnis. Mata kuliah tersebut diberikan dengan tujuan mempersiapkan mahasiswa untuk mampu berkarier dibidang akuntansi, salah satunya sebagai akuntan publik.



Gambar 1.1. Tracer Study Alumni Program Studi Akuntansi (S1) Universitas Negeri Semarang 2016-2018

Sumber: Akuntansi UNNES, 2019

Data *Tracer Study* Alumni Akuntansi Universitas Negeri Semarang (UNNES) yang terdiri dari 147 alumni menunjukkan bahwa Alumni Akuntansi yang memutuskan berkarier dibidang akuntan publik masih cenderung sedikit jika dibandingkan dengan akuntan manajemen dan akuntan pemerintah. Walaupun

berdasarkan data Gambar 1.1, akuntan pendidik yang paling sedikit. Namun pada dasarnya S1 Akuntansi tidak dididik untuk menjadi akuntan pendidik, dimana untuk akuntan pendidik terdapat program studi tersendiri yaitu S1 Pendidikan Akuntansi. Jadi dapat disimpulkan bahwa alumni yang memutuskan untuk berkarier dibidang akuntan publik paling sedikit dibandingkan dengan bidang karier akuntansi yang lainnya.

Dikarenakan keterbatasan akses data *tracer study* Alumni S1 Akuntansi Universitas Diponegoro (UNDIP) dan S1 Akuntansi Syariah UIN Walisongo, Peneliti membuat angket untuk mengetahui preferensi mahasiswa mengenai karier dibidang akuntansi. Berdasarkan observasi awal, Peneliti menemukan bahwa dari 90 mahasiswa (30 Mahasiswa UNNES, 30 Mahasiswa UNDIP, dan 30 Mahasiswa UIN Walisongo) sebanyak 38,89% memilih Akuntan Manajemen, 27,78% memilih Akuntan Publik, 26,67% memilih Akuntan Pemerintah, dan 6,67% memilih Akuntan Pendidik sebagai pilihan karier mereka di masa depan. Data tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih karier akuntan publik masih cenderung sedikit dibandingkan dengan akuntan manajemen. Padahal peluang dan kebutuhan akan akuntan publik masih sangat banyak. Sugahara & Boland (2006) merekomendasikan dua cara untuk mendorong mahasiswa mengikuti CPA *exam* yaitu mendukung dan membantu mahasiswa yang berniat untuk berkarier sebagai akuntan publik dan mendorong mereka agar tidak mengubah pilihan kariernya tersebut. Kedua, pihak akademisi perlu menginspirasi dan memotivasi mahasiswa yang belum tertarik menjadi akuntan publik mengenai *reward* dan keutamaan lain bila mereka menjadi akuntan publik. Untuk mewujudkan kedua hal tersebut,

perguruan tinggi, pemerintah, dan organisasi profesi akuntan publik untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat memilih karier akuntan publik, sehingga pihak-pihak terkait dapat segera mengevaluasi kinerjanya, membuat rencana, dan strategi yang tepat untuk meningkatkan jumlah akuntan publik. Peran pendidik dalam hal ini sangat penting karena pendidik merupakan pihak yang dekat dengan mahasiswa dan dapat melakukan interaksi, komunikasi, serta mampu mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik.

Ajzen (2005) mendefinisikan niat sebagai indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Seseorang yang memiliki niat akan menunjukkan usahanya agar bisa mencapai perilaku atau tujuan yang sudah ditetapkan. Winkel & Hastuti (2005) menyatakan bahwa pemilihan karier merupakan suatu proses pemilihan jabatan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, sosiologis, kultural geografis, pendidikan, fisik ekonomis dan kesempatan terbuka, yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang dimana seseorang tadi memperoleh sejumlah keyakinan, nilai kebutuhan, kemampuan, keterampilan, minat, sifat kepribadian, pemahaman dan pengetahuan yang semuanya berkaitan dengan jabatan yang dipangkunya. Sedangkan akuntan publik adalah profesi yang jasa umumnya adalah jasa asurans dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan. Secara singkat niat memilih karier akuntan publik adalah indikasi usaha seseorang dalam mempersiapkan dirinya untuk berkarier sebagai akuntan publik.

Memilih karier lebih dari sekedar menentukan apa yang harus dilakukan seseorang untuk mencari nafkah. Mahasiswa zaman sekarang cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan *passion*-nya. Karena bekerja sesuai dengan *passion* akan meningkatkan semangat dan rasa tidak pernah bosan dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki merupakan harapan bagi setiap orang yang bekerja khususnya bagi individu yang baru memasuki dunia kerja. Nurhayati (2014) menyebutkan bahwa individu yang sangat bahagia dengan pekerjaannya akan sangat setia dalam menjalankan apa yang menjadi minatnya, memperlihatkan kompetensi dan kekuatan pribadi yang luas, dan berfungsi dalam lingkungan kerja yang dicirikan dengan kebebasan, tantangan, arti, dan atmosfer sosial yang positif. Oleh karena itu niat memilih karier menjadi sangat penting dalam kehidupan seseorang, sehingga memerlukan pertimbangan dan perencanaan yang matang.

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior/TPB*) merupakan teori yang digunakan untuk menjelaskan perilaku seseorang yang memerlukan perencanaan (Ajzen, 2005). Perilaku yang ditampilkan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Lebih lanjut, secara bersamaan sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma-norma subjektif (*subjective norms*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) akan mengakibatkan niat berperilaku yang selanjutnya akan menimbulkan perilaku (*behavior*).

Niat memilih karier pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ann Roe (1956) dalam teorinya yang dinamakan Teori Ann Roe menyatakan pilihan karier seseorang dipengaruhi oleh tiga komponen mendasar dalam hidup, yaitu

pengaruh hereditas terhadap pilihan karier, pengalaman masa kecil, dan kebutuhan-kebutuhan manusia (Tarsidi, 2007). Lent, Brown, & Hackett (2002) dalam *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) mengemukakan bahwa ketertarikan karier pada individu dipengaruhi oleh efikasi diri dan *outcome expectation*. Ginzberg et al. (1951) dalam Owusu et al. (2018) menyampaikan bahwa dalam *Trait and Factor Theory* (TFT), pilihan karier seseorang dipengaruhi oleh minat dan kemampuan individu tersebut. Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu, niat memilih karier dipengaruhi oleh pihak ketiga, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, gaji, prestise, prospek kedepan, pasar kerja, pengalaman profesional, personalitas, norma subjektif, lingkungan kerja, CPA, prospek karier, status sosial, pengalaman kerja sebelumnya, pengetahuan akuntansi, kepuasan kerja, bakat, biaya pendidikan, teman, orang tua, persepsi, pengakuan profesional, pelatihan, budaya kerja, *high turnover*, niat, syarat pekerjaan, reputasi akuntan, efikasi diri, keamanan kerja, budaya kerja dan nilai sosial.

TPB menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan faktor latar belakang yang dapat dapat mempengaruhi perilaku atau tindakan (Ajzen, 2005). Faktor tersebut berkaitan dengan *behavioral belief*, dimana suatu perilaku atau pekerjaan akan disukai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan akuntansi yang luas dapat meningkatkan kepercayaan perilaku yang ditunjukkan dengan sikap menyukai perilaku atau pekerjaan tertentu, dalam hal ini niat memilih karier akuntan publik. Pengetahuan akuntansi mengacu pada pengetahuan mahasiswa terhadap bidang akuntansi (Mbawuni & Nimako, 2015). Mahasiswa yang memiliki pengetahuan luas dibidang akuntansi cenderung memilih berkarier sebagai akuntan

dibandingkan dengan mahasiswa yang berpengetahuan sedikit dibidang akuntansi (Yusoff, Omar, Awang, Yusoff, & Jusoff, 2011).

Pengetahuan akuntansi yang luas sangat dibutuhkan bagi mahasiswa yang ingin menjadi akuntan publik. Hal ini dikarenakan untuk menjadi akuntan publik banyak ujian dan sertifikasi yang harus dilalui. Selain itu menjadi akuntan publik juga sangat beresiko karena akuntan publik merupakan profesi yang unik, dalam arti seorang akuntan publik dibayar oleh kliennya namun secara tidak langsung akuntan publik bekerja untuk pemerintah dan masyarakat umum. Pemerintah berkepentingan terkait pajak yang akan ditarik dari perusahaan, sedangkan masyarakat berkepentingan untuk membuat keputusan mengenai investasi, sehingga hasil pekerjaan seorang akuntan publik akan sangat mempengaruhi keputusan banyak pihak.

Hasil penelitian yang dilakukan Yusoff et al. (2011) menemukan adanya pengaruh signifikan antara pengetahuan akuntansi terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Teknologi Mara. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sundari & Sukanti, 2016, Sutrawati, Sirojuddin, & Fajriana, 2016, dan Mahayani, Sulindawati, & Herawati, 2017), yang menyatakan bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier dibidang akuntansi. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Latifah (2018) terhadap mahasiswa Akuntansi Syariah juga menemukan bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap minat pemilihan karier menjadi akuntan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mbawuni & Nimako (2015) pada Mahasiswa Akuntansi di Ghana dan penelitian

Widayati (2017) pada Mahasiswa Akuntansi Syariah menyatakan bahwa pengetahuan akuntansi tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier dibidang akuntansi.

Selain pengetahuan akuntansi, prestise juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi niat memilih karier akuntan publik. Kuhn (2016) prestise adalah kehormatan yang diperoleh dari pengakuan umum berdasarkan penilaian orang lain atas kedudukan dan kualitas seseorang. Prestise sering dikaitkan dengan status (Kantzara, 2009). Kantzara (2001) mengatakan seringkali prestise menjadi salah satu dasar dalam stratifikasi sosial. Stratifikasi sosial yang dimaksud bisa berasal dari orang tua, teman sebaya, dan masyarakat umum. Penghargaan sosial biasanya diberikan dalam bentuk penghormatan, disegani oleh orang lain, pujian, maupun penempatan pada kelas sosial tertentu yang didasarkan atas pendidikan, pekerjaan, maupun kekayaan. Prestise juga biasa disebut dengan nilai sosial dan pengakuan profesional (Asmoro et al., 2016).

Prestise seringkali mempengaruhi keputusan dalam pemilihan karier akuntansi (Umar, 2014). Artinya, pandangan orang lain mengenai karier akuntan publik menjadi pertimbangan dalam menentukan pilihan karier. Hal tersebut lebih dikenal dengan sebutan norma subjektif pada TPB. Norma subjektif merujuk pada persepsi individu dari tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu (Ajzen, 2005).

Pada dasarnya untuk bisa berkarier dibidang akuntan publik membutuhkan usaha yang keras, pengetahuan yang luas, dan intelektualitas yang tinggi. Karena untuk menjadi akuntan publik harus lulus sertifikasi profesi seperti CPA dan

persyaratan lain yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Selain itu dilansir dari Okezone.com (2019) akuntan publik menjadi karier dibidang akuntansi dengan gaji tertinggi. Sehingga jika berdasarkan sistem kelas pada stratifikasi sosial, profesi akuntan publik memiliki prestise yang tinggi. Disadari atau tidak, walaupun ideologi Indonesia mengajarkan untuk tidak memandang apapun berdasarkan stratifikasi sosial, tapi pada kenyataan stratifikasi sosial masih kental dalam kehidupan masyarakat di Indonesia. Lent et al. (2002) menyatakan bahwa *outcome expectation* seperti gaji dan prestise akan mempengaruhi individu dalam pemilihan karier. Oleh karena itu, semakin tinggi prestise profesi akuntan publik maka akan mendorong mahasiswa untuk berniat memilih karier akuntan public.

Penelitian yang dilakukan oleh Dalci & Ozyapici (2018) menemukan bahawa prestise berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntansi. Ambari & Ramantha (2017); Zhan (2015); Umar (2014); & Yusran (2017) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa prestise yang dimasukan dalam variabel prestise, nilai sosial, dan pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karier. Sedangkan, Asmoro et al. (2016); Demagalhaes, Wilde, & Fitzgerald (2011); Suyono (2014); Wildiana, Taufik, & Diyanto (2014) menemukan bahwa prestise tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi niat memilih karier akuntan publik adalah prospek karier. Prospek karier adalah peluang untuk dipromosikan dan memperoleh pengalaman pengembangan karir (Weer, 2006). Persepsi mengenai ada tidaknya peluang mendapatkan promosi atau jenjang karier yang lebih baik

merupakan *mindset* individu mengenai mudah atau tidaknya dalam melakukan perilaku atau pekerjaan. TPB mendefinisikan hal tersebut sebagai persepsi kontrol perilaku. Ajzen (2005) menjelaskan bahwa persepsi kontrol perilaku mengacu pada keyakinan individu mengenai tingkat kesulitan yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku tertentu. Menurut Jogiyanto (2007) persepsi tersebut bisa berasal dari pengalaman masa lalu maupun antisipasi halangan yang akan dihadapi di masa depan.

Mahasiswa sebagai tokoh yang belum pernah bekerja dan baru akan memasuki dunia kerja cenderung memilih pekerjaan yang memiliki peluang kerja yang besar. Mahasiswa cenderung memiliki banyak pertimbangan dalam memilih karier, karena akan menentukan kesuksesan dan kenyamanan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, profesi yang mampu memberikan jenjang karier yang jelas, mudah, dan peluang kerja yang tinggi akan cenderung dipilih oleh sebagian besar mahasiswa.

Penelitian yang dilakukan oleh Umar (2014) menyatakan bahwa prospek kedepan berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wen, Yang, Bu, Diers, & Wang (2018), dan Demagalhaes et al. (2011) yang menyatakan bahwa prospek karier berpengaruh terhadap pemilihan karier. Namun, hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dalci & Ozyapici (2018) dan Asmoro et al. (2016) yang menyatakan bahwa prospek karier tidak berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntan publik.

Berdasarkan beberapa temuan penelitian yang telah diuraikan di atas, terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian pada variabel pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik. Sehingga dalam penelitian ini memasukan variabel motivasi ekstrinsik yang diduga dapat mempengaruhi niat memilih karier akuntan publik. Motivasi ekstrinsik sangat berbeda dengan motivasi intrinsik (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik mencakup dua komponen, yaitu minat pribadi dan pilihan pribadi (Ng et al., 2017). Sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti tekanan, penghargaan, atau kebijakan (Ryan & Deci, 2000). Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan atau dorongan dari luar (Sardiman, 2009). Robbins & Judge (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Robbins & Judge (2013) menekankan bahwa motivasi membuat seseorang tekun dalam berusaha untuk mencapai arah atau tujuan yang sudah ditetapkan.

Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan *behavioral belief*. *Behavioral belief* berkaitan dengan kepercayaan tentang kemungkinan terjadinya perilaku (Ajzen, 2005). Ketika seseorang memperoleh motivasi dari orang-orang disekitarnya maka akan meningkatkan keyakinan dalam dirinya untuk mampu melakukan pekerjaan akuntan publik sehingga akan memiliki niat memilih akuntan publik sebagai kariernya di masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Mahayani et al. (2017); Ng et al. (2017); Sundari & Sukanti (2016) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik mempengaruhi pemilihan karier akuntansi. Namun motivasi ekstrinsik tidak

muncul terus menerus melainkan membutuhkan variabel lain yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik.

Teori Motivasi Maslow menyebutkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah konsep memenuhi kebutuhan (Maslow, 1987). Kebutuhan-kebutuhan tersebut yang mempengaruhi motivasi seseorang. Maslow (1987) menyebutkan ada delapan hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan memiliki dan kasih sayang, kebutuhan penghargaan, kebutuhan kognitif, kebutuhan estetika, kebutuhan aktualisasi diri, dan transendensi. Pemenuhan kebutuhan tersebut dimulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan pada tingkat tertinggi yaitu transendensi. Penelitian ini hanya menggunakan tiga kebutuhan sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik yaitu kebutuhan kognitif, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pengetahuan akuntansi merupakan kebutuhan kognitif dalam Teori Motivasi Maslow (Maslow, 1987). Pengetahuan akuntansi berkaitan dengan kebutuhan berupa penguasaan suatu kompetensi. Suatu kompetensi dibutuhkan oleh seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya dan membantu orang lain dalam mengaktualisasikan diri yang merupakan kebutuhan tertinggi dalam Teori Motivasi Maslow sehingga pengetahuan akuntansi akan mempengaruhi motivasi ekstrinsik.

Faktor yang kedua yaitu prestise. Prestise merupakan kebutuhan penghargaan dalam Teori Motivasi Maslow (Maslow, 1987). Kuhn (2016) menjelaskan bahwa prestise adalah kehormatan yang diperoleh dari pengakuan umum berdasarkan penilaian orang lain atas kedudukan dan kualitas seseorang. Prestise adalah nilai simbolik yang dinyatakan sebagai rasa hormat dan penghargaan terhadap

profesional (Kantzara, 2009). Kantzara (2009) menambahkan bahwa prestise sering dikaitkan dengan status. Penghargaan merupakan kebutuhan semua orang termasuk mahasiswa. Mahasiswa selalu berusaha dan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan penghargaan, pengakuan, dan status sosial yang tinggi. Sehingga prestise akan mempengaruhi motivasi ekstrinsik mahasiswa untuk berkarier pada pekerjaan yang memiliki prestise tinggi seperti akuntan publik, dengan begitu mahasiswa bisa memperoleh status sosial yang tinggi. Umar (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa prestise berpengaruh terhadap motivasi.

Selain kedua faktor yang sudah diuraikan diatas, motivasi ekstrinsik juga dipengaruhi oleh prospek karier. Prospek karier adalah peluang untuk dipromosikan dan memperoleh pengalaman pengembangan karir (Weer, 2006). Prospek karier merupakan kebutuhan aktualisasi diri dalam Teori Motivasi Maslow (Maslow, 1987). Prospek karier yang tinggi akan memungkinkan seorang individu untuk dapat mengaktualisasikan dirinya pada karier dengan jabatan yang tinggi. Sehingga karena adanya motif ingin memenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini, prospek karier mempengaruhi motivasi ekstrinsik mahasiswa akuntansi untuk berkarier pada akuntan publik. Umar (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa prospek karier yang tinggi berpengaruh terhadap motivasi.

Berdasarkan *phenomena gap* dan *research gap* yang telah diuraikan di atas, Peneliti menganggap bahwa variabel motivasi ekstrinsik dapat dijadikan sebagai variabel yang memediasi pengaruh pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik. Sehingga Peneliti berminat

untuk meneliti kembali dikarenakan hasil penelitian terdahulu belum menunjukkan hasil yang konsisten.

Hubungan variabel motivasi ekstrinsik dengan variabel independen yang terdiri dari variabel pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier akan mempengaruhi variabel dependen yaitu niat memilih karier akuntan publik. Semakin tinggi pengetahuan akuntansi yang dimiliki oleh mahasiswa, prestise profesi akuntan publik, dan prospek karier akuntan publik jika dimediasi dengan motivasi ekstrinsik yang tinggi maka akan meningkatkan nait memilih karier akuntan publik. Sebaliknya, jika pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier akuntan publik rendah dimediasi oleh motivasi ekstrinsik yang rendah pula maka mahasiswa berniat memilih karier akuntan publik akan semakin sedikit.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu seperti yang sudah diuraikan di atas, maka penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Prestise, dan Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri di Kota Semarang). Sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan jawaban atas fenomena dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut.

- 1) Jumlah lulusan akuntansi di Indonesia sangat banyak tapi yang berprofesi sebagai akuntan publik sangat sedikit.
- 2) Peluang berkarier dibidang akuntan publik tinggi tapi yang yang memutuskan untuk berkarier dibidang akuntan publik sedikit.
- 3) Kebanyakan mahasiswa akuntansi lebih berniat untuk memilih karier akuntan manajemen, salah satunya dikarenakan kualifikasi akuntan publik sulit.
- 4) Akuntan publik memiliki prestise yang tinggi dikalangan masyarakat tapi yang berniat memilih berkarier sebagai akuntan publik sedikit.
- 5) Peningkatan jumlah akuntan publik sangat diprioritaskan untuk mendukung peningkatan kualitas layanan jasa akuntan publik dan sistem keuangan yang bersih, handal, dan terpercaya.
- 6) Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu pada variabel pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier.

1.3. Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka diperlukan sebuah pembatasan masalah sehingga penelitian yang dilakukan bisa lebih fokus dalam menggali masalah mengenai niat memilih karier akuntan publik. Selain itu cakupan masalah juga berfungsi untuk meminimalisir adanya penafsiran ganda terhadap penelitian yang dilakukan.

Penelitian ini dibatasi pada tiga faktor yang diduga mempengaruhi niat memilih karier akuntan publik, yaitu pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier. Selain itu ada motivasi ekstrinsik yang dijadikan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di universitas negeri se-Kota Semarang yang terdiri dari UNNES, UNDIP, dan UIN Walisongo dengan populasi seluruh Mahasiswa Prodi Akuntansi dan Prodi Akuntansi Syariah Angkatan tahun 2017.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?
- 2) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan prestise terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?
- 3) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?
- 4) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi ekstrinsik terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?

- 5) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?
- 6) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan prestise terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?
- 7) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan prospek karier terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?
- 8) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?
- 9) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan prestise terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?
- 10) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

- 2) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan prestise terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.
- 3) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.
- 4) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi ekstrinsik terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.
- 5) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.
- 6) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan prestise terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.
- 7) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan prospek karier terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.
- 8) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

- 9) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan prestise terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.
- 10) Untuk menguji, mendeskripsikan, dan menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

1.6. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktisnya, yaitu sebagai berikut.

- 1) **Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengetahui sejauh mana pengaruh pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik sebagai variabel mediasi.

- 2) **Kegunaan Praktis**

- a. **Bagi Mahasiswa**

Menambah pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi dalam menentukan pilihan karier, khususnya karier dibidang akuntan publik.

b. Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga pendidikan, khususnya Fakultas Ekonomi UNNES, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran agar menghasilkan lulusan akuntansi yang berkualitas dan siap terjun pada karier akuntan publik.

c. Bagi Pemerintah, IAPI, dan Kantor Akuntan Publik (KAP)

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan jumlah akuntan publik di Indonesia.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Dalci & Ozyapici (2018). Penelitian tersebut menguji dua belas variabel yaitu potensi penghasilan, biaya pendidikan, lama pendidikan, prestise dan status sosial, peluang kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, bakat, orang tua, guru, teman sebaya, dan asosiasi dengan orang lain di lapangan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hanya biaya pendidikan, prestise dan status sosial, orang tua, dan teman sebaya yang mampu mempengaruhi niat memilih karier.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan. Dimana dalam penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier. Penentuan variabel tersebut berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten.

Perbedaan lain dari penelitian sebelumnya terletak pada adanya variabel mediasi yaitu motivasi ekstrinsik. *Theory of Planned Behavior* (TPB) membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik dapat menjadi variabel mediasi untuk menghubungkan variabel independen terhadap variabel dependen. Selain TPB, *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dan Teori Motivasi Maslow juga digunakan untuk menjelaskan pengaruh pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, *path analysis*, dan uji sobel.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

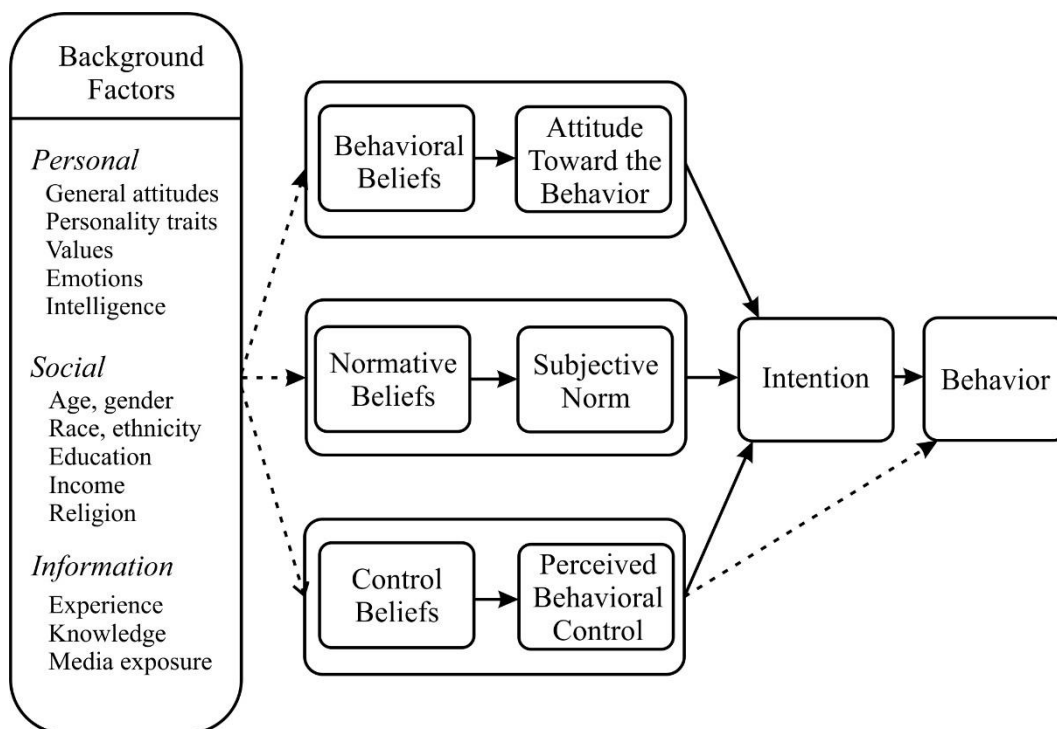
2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1 *Theory of Planned Behavior* (TPB)

Theory of Planned Behavior merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). TPB dicetuskan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985 melalui karyanya yang berjudul *From Intention to Action: A Theory of Planned Behavior*. TRA menjelaskan bahwa minat seseorang terhadap perilaku dibentuk oleh dua faktor utama yaitu *attitude toward the behavior* (sikap) dan *subjective norms* (norma-norma subjektif), sedangkan dalam TPB ditambahkan satu faktor lagi yaitu *perceived behavioral control* (persepsi kontrol perilaku). Persepsi kontrol perilaku merupakan persepsi terhadap tingkat kesulitan sebuah perilaku untuk dapat dilaksanakan yang bersumber dari keyakinan terhadap kontrol tersebut (*control belief*) (Ajzen, 2005).

TPB merupakan salah satu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku seseorang yang membutuhkan perencanaan (Ajzen, 2005). Pemilihan karier merupakan suatu perilaku yang membutuhkan perencanaan yang matang karena akan mempengaruhi kesuksesan dalam berkarier di masa depan. Teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang merupakan hasil dari proses rasional yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu dan mengikuti urutan-urutan berpikir. Pilihan tindakan atau perilaku yang dipertimbangkan, konsekuensi, dan hasil dari setiap

perilaku dievaluasi dan pada akhirnya dibuat sebuah keputusan apakah akan bertindak atau tidak.



Gambar 2.1. Theory of Planned Behavior

Sumber: Ajzen, 2005

Ajzen (2005) memasukan tiga faktor latar belakang, yaitu personal, sosial, dan informasi. Faktor personal merupakan sikap umum seseorang terhadap sesuatu, sifat kepribadian, nilai, emosi, dan kecerdasan. Faktor sosial meliputi umur, jenis kelamin, ras, etnik, pendidikan, pendapatan, dan agama. Faktor informasi merupakan pengalaman, pengetahuan, dan paparan media.

TPB menyatakan bahwa perilaku yang ditampilkan oleh seseorang timbul karena tiga macam kepercayaan yaitu sebagai berikut.

1) Kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*)

Kepercayaan perilaku yaitu kepercayaan tentang kemungkinan terjadinya perilaku. Kepercayaan perilaku akan menghasilkan suatu sikap menyukai atau tidak

menyukai terhadap perilaku (Ajzen, 2005). Hal tersebut dalam TPB dikenal dengan sebutan sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*).

2) Kepercayaan normatif (*normative beliefs*)

Kepercayaan normatif yaitu kepercayaan tentang ekspektasi normatif dari orang lain dan motivasi untuk menyetujui ekspektasi-ekspektasi tersebut. Kepercayaan normatif menghasilkan tekanan sosial atau norma subjektif (*subjective norms*) (Ajzen, 2005).

3) Kepercayaan kontrol (*control belief*)

Kepercayaan kontrol yaitu kepercayaan tentang keberadaan faktor-faktor yang akan memfasilitasi atau merintangai kinerja dari perilaku dan kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut. Keyakinan bahwa suatu perilaku dapat dilaksanakan menjadi dasar munculnya persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) (Ajzen, 2005).

Sikap terhadap perilaku, norma-norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku secara bersama-sama akan mengakibatkan niat untuk berperilaku (*intention*) dan selanjutnya akan menimbulkan perilaku (*behavior*). Lebih lanjut, berikut merupakan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk berperilaku.

1) Sikap terhadap Perilaku

Ajzen (2005) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku. Secara singkat, sikap merupakan evaluasi perasaan atau kepercayaan positif atau negatif dari suatu

keyakinan. Lebih lanjut sikap dilakukan sehubungan dengan beberapa aspek dunia individu, seperti orang lain, objek fisik, perilaku dan kebijakan.

2) Norma Subjektif

Norma subjektif merujuk pada persepsi individu dari tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Ajzen, 2005). Norma subjektif merupakan perasaan atau dugaan seseorang terhadap harapan dari orang-orang yang ada disekitarnya (Bagley, Dalton, & Ortegren, 2012). Kondisi yang ada dalam lingkungan sosial individu tersebut juga akan memunculkan suatu norma subjektif. Misalnya mahasiswa akuntansi memilih bekerja sebagai akuntan publik karena banyak kerabat dan temannya yang beranggapan bahwa profesi akuntan publik merupakan profesi yang prestise.

3) Persepsi Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol perilaku adalah persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya dalam melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 2005). Persepsi kontrol perilaku bisa berasal dari pengalaman masa lalu maupun perkiraan mengenai halangan-halangan yang mungkin terjadi (Jogiyanto, 2007). Seseorang dalam merencanakan suatu perilaku tertentu cenderung mempertimbangkan mudah atau sulitnya dalam melakukan perilaku yang sudah direncanakan tersebut, baik pertimbangan jangka pendek maupun pertimbangan jangka panjang.

Pengetahuan akuntansi berkaitan dengan faktor latar belakang, yaitu faktor informasi. Pengetahuan akuntansi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku atau tindakan seseorang yang termasuk dalam kategori *behavioral belief*. *Behavioral belief* berkaitan dengan kepercayaan tentang

kemungkinan terjadinya perilaku. Pengetahuan yang luas mengenai akuntansi seperti laporan keuangan, *auditing*, pemberian opini audit, konsultasi dan sebagainya memunculkan kepercayaan pada individu untuk bisa melakukan tugas bekenaan dengan profesi akuntan publik. Keyakinan untuk mampu menjalankan tugas akuntan publik akan menghasilkan sikap menyukai terhadap karier akuntan publik, yang kemudian ditunjukkan melalui niat untuk memilih karier akuntan publik.

Prestise berkaitan dengan latar belakang yaitu faktor individual. Gayana (2019) mengatakan bahwa prestise sebagai dasar penghargaan sosial dan simbol status pribadi. Prestise seringkali mempengaruhi seseorang dalam pemilihan karier akuntansi (Umar, 2014). Prestise dalam TPB termasuk dalam *normative beliefs* atau norma subjektif. Misalnya kerabat dan teman sebaya menilai bahwa profesi akuntan publik memiliki prestise yang tinggi dilingkungan masyarakat, sehingga mahasiswa memiliki niat memilih karier akuntan publik.

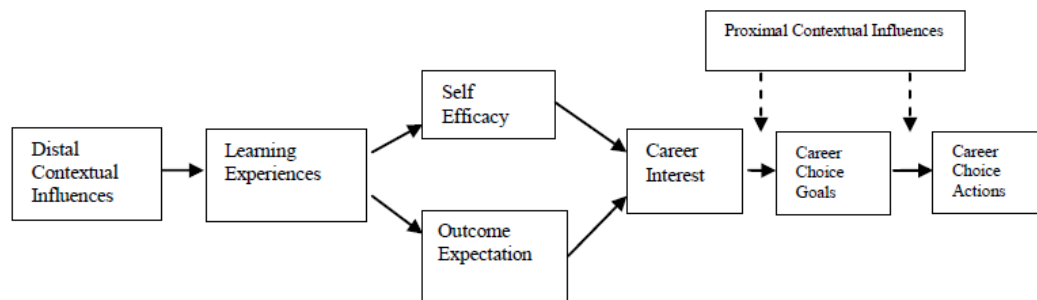
Prospek karier berkaitan dengan *control belief*. Suatu pekerjaan yang mampu menjanjikan peluang yang besar, jenjang karier yang jelas, dan masa depan yang cerah akan semakin dipertimbangkan untuk dipilih oleh sebagian besar mahasiswa. Misalnya, Indonesia membutuhkan akuntan publik dalam jumlah yang banyak karena akuntan publik yang sudah ada sekarang masih terlalu sedikit jika dibandingkan dengan kebutuhan jasa akuntan publik. Selain itu profesi akuntan publik juga menawarkan gaji yang tinggi. Mahasiswa yang mengetahui kondisi tersebut akan menilai bahwa profesi akuntan publik menawarkan prospek karier

yang bagus, sehingga mahasiswa yang berniat memilih karier akuntan publik akan semakin meningkat.

Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan *behavioral belief*. *Behavioral belief* berkaitan dengan kepercayaan tentang kemungkinan terjadinya perilaku. Ketika seseorang memperoleh motivasi dari orang-orang disekitarnya maka akan meningkatkan keyakinan dalam dirinya untuk mampu melakukan pekerjaan akuntan publik sehingga akan memiliki niat memilih akuntan publik sebagai kariernya di masa depan. Jika pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier dimediasi oleh motivasi ekstrinsik yang tinggi, maka yang berniat memilih karier sebagai akuntan publik akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier dimediasi oleh motivasi ekstrinsik yang rendah, maka yang memilih karier sebagai akuntan publik juga akan semakin sedikit. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat dijadikan sebagai perantara seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau perilaku, dalam hal ini niat memilih karier akuntan publik.

2.1.2 Social Cognitive Career Theory (SCCT)

Social Cognitive Career Theory (SCCT) merupakan teori karier yang dikembangkan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown dan Gail Hackett pada tahun 1994 (Lent et al., 2002). SCCT merupakan pengembangan dari Teori Kognitif Sosial oleh Albert Bandura yang menekankan pada interaksi antara pemikiran diri dan proses sosial dalam membimbing perilaku mahasiswa. SCCT melengkapi perspektif hubungan konseptual dengan teori lain mengenai pengembangan karier.



Gambar 2.2. Social Cognitive Career Theory Model

Sumber: Lent, Brown, & Hackett, 2002

SCCT mengeksplorasi bagaimana minat karier dan akademik yang matang, bagaimana individu membuat pilihan karier, dan bagaimana pilihan-pilihan tersebut berubah menjadi tindakan (Lent et al., 2002). SCCT mengemukakan bahwa pilihan karier dipengaruhi oleh tujuan (*choice goal*) yang sering kali terbentuk dari efikasi diri (*self efficacy*), harapan hasil (*outcome expectations*), dan ketertarikan (*interest*) (Lent et al., 2002). Lent, Brown, & Hackett (2002) mendefinisikan efikasi diri sebagai seperangkat keyakinan dinamis yang terkait dengan domain kinerja tertentu dan kegiatan. Efikasi diri mempengaruhi inisiasi perilaku spesifik dan pemeliharaan perilaku sebagai respons terhadap hambatan dan kesulitan. Lent, Brown, & Hackett (2002) mendefinisikan harapan hasil sebagai keyakinan pribadi tentang konsekuensi atau hasil dari melakukan perilaku tertentu. Harapan hasil termasuk keyakinan tentang penghargaan ekstrinsik yang akan diterima dengan melakukan perilaku yang direncanakan, konsekuensi yang diarahkan sendiri, dan hasil yang diperoleh dari sebuah kinerja. Sedangkan ketertarikan mengacu pada niat seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu atau untuk menghasilkan hasil tertentu (Lent et al., 2002).

Model yang dikembangkan dalam SCCT dinilai telah menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami pengembangan minat karier, pilihan karier, dan kinerja. Pengetahuan akuntansi merupakan faktor efikasi diri yang akan memunculkan keyakinan pada individu untuk mampu melaksanakan tugas sebagai akuntan publik, sehingga akan memilih karier sebagai akuntan publik. Individu memilih karier akuntan publik bukan hanya karena faktor latar belakang pendidikan melainkan juga didasari dengan adanya harapan (*outcome expectation*) untuk memperoleh gaji yang tinggi, prestise karier, prospek karier yang cerah, dan harapan-harapan lainnya. Interaksi dinamis antara ketertarikan, pengetahuan akuntansi, dan harapan hasil akan mengarah pada pembentukan tujuan dan niat yang berfungsi untuk mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa SCCT dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana niat memilih karier akuntan publik terjadi.

2.1.3 Teori Motivasi Maslow

Teori ini diperkenalkan oleh Abraham Harold Maslow pada tahun 1943 melalui makalahnya yang berjudul *A Theory of Human Motivation* (Maslow, 1987). Maslow mendefinisikan motivasi sebagai sebuah konsep untuk memenuhi berbagai kebutuhan (Maslow, 1987). Berdasarkan berbagai kebutuhan tersebut, Maslow menyusun Teori Motivasi. Maslow memandang bahwa variasi kebutuhan manusia tersusun dalam bentuk hierarki atau berjenjang. Maslow dalam teorinya berpendapat bahwa setiap jenjang kebutuhan dapat terpenuhi hanya jika jenjang sebelumnya secara relatif telah terpuaskan (Maslow, 1987). Hal ini berarti bahwa

manusia secara alamiah akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya terlebih dahulu, sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Maslow (1987) menyebutkan bahwa individu pada akhirnya menyadari bahwa kebutuhan-kebutuhannya berfungsi sebagai motivasi utama untuk mempelajari ilmu pengetahuan, bekerja, atau tetap berada pada posisinya. Motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu perihal saja, melainkan motivasi muncul karena berbagai kombinasi kebutuhan yang bervariasi. Maslow (1987) dalam teorinya menyebutkan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, seperti kebutuhan makan, minum, tempat dan tinggal. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan potensial dari semua kebutuhan manusia. Maslow menambahkan bahwa kemungkinan besar motivasi utama manusia adalah kebutuhan fisiologis. Seseorang yang kekurangan makanan, keamanan, cinta, dan harga diri kemungkinan besar akan lebih lapar akan makanan daripada hal yang lainnya.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman mengarah pada dua bentuk, yaitu kebutuhan keamanan jiwa dan kebutuhan keamanan harta. Kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan perlindungan, keamanan, hukum, kebebasan dari rasa takut, dan kecemasan. Maslow berpandangan bahwa kebutuhan rasa aman sudah dirasakan oleh individu sejak individu tersebut mengeksplorasi lingkungannya. Selain itu

Maslow menyatakan bahwa kebutuhan akan keamanan tidak hanya keamanan fisik, melainkan juga keamanan psikologis.

3) Kebutuhan memiliki dan kasih sayang (*belongingness and love needs*)

Kebutuhan memiliki dan kasih sayang sangat erat kaitannya dengan kebutuhan untuk memiliki dan dimiliki. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan secara pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, keluarga, rasa setia kawan, dan kerjasama dan lain sebagainya. Kebutuhan kasih sayang tidak hanya berhubungan dengan menerima tetapi juga memberi kepada orang lain, dengan begitu kebutuhan ini akan terpenuhi.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Ketika ketiga kebutuhan di atas sudah relatif terpuaskan, kekuatan motivasi individu mulai melemah dan diganti dengan motivasi harga diri atau penghargaan. Motivasi harga diri dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

- a. Menghargai diri sendiri: kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, prestasi, kepercayaan diri, kemandirian, dan kebebasan.
- b. Mendapat penghargaan dari orang lain: kebutuhan prestise, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi orang penting, kehormatan, diterima dan diapresiasi.

5) Kebutuhan kognitif (*Cognitive Needs*)

Kebutuhan kognitif meliputi kebutuhan akan pengetahuan, pemahaman, keingintahuan, eksplorasi, kebutuhan akan makna, dan prekdictabilitas. Pengetahuan menjadi prasyarat untuk mengaktualisasikan diri karena tingkat pengetahuan sangat penting untuk motivasi pengembangan potensi dan

perencanaan hidup. Ketika individu mengetahui dengan pasti petunjuk dimana aktualisasi diri ditemukan, aktualisasi diri membantu memotivasi untuk mengikuti belajar tambahan. Menurut Maslow, proses pembelajaran dan pemahaman itu tidak memiliki arti apa-apa jika tidak ditanamkan.

6) Kebutuhan estetika (*Aesthetic Needs*)

Kebutuhan estetika meliputi kebutuhan akan keindahan, kesenian, musik, yang merupakan bagian dari aspirasi tertinggi dari individu. Kebutuhan ini akan muncul jika kebutuhan-kebutuhan yang lain sudah terpenuhi. Melalui kebutuhan inilah individu dapat mengembangkan kreativitasnya.

7) Aktualisasi diri (*self actualizations*)

Aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuannya atau potensi diri untuk mencapai apapun yang ingin dilakukan. Maslow mendefinisikan kebutuhan aktualisasi diri sebagai hasrat untuk menjadi diri sendiri sepenuhnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan aktualisasi diri muncul didasarkan atas pandangan bahwa secara intrinsik setiap individu memiliki bakat dan potensi masing-masing, sehingga secara alamiah individu berusaha untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya untuk bisa berkembang.

8) Transendensi (*Transcendence*)

Transendensi merupakan kebutuhan tertinggi manusia melampaui kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini spesial karena pada tingkatan ini dijelaskan bahwa seseorang butuh membantu orang lain mencapai tingkat *Self-Actualization* masing-masing. Pada tingkatan ini individu tidak hanya memikirkan cara memenuhi

kebutuhannya sendiri, melainkan juga membantu orang lain dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri.

Pengetahuan akuntansi merupakan salah satu kebutuhan yang berkenaan dengan kebutuhan kognitif berupa penguasaan mengenai suatu kompetensi. Prestise sebagai kebutuhan penghargaan dari orang lain atas prestasi, kemampuan, dan pencapaian. Prospek karier sebagai kebutuhan rasa aman mengenai kesuksesan karier di masa depan dan kebutuhan aktualisasi diri. Pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier akan mempengaruhi motivasi ekstrinsik. Selain itu motivasi juga akan mempengaruhi niat memilih karier berkenaan dengan kebutuhan individu tersebut.

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Niat Memilih Karier Akuntan Publik

2.2.1.1 Pengertian Niat Memilih Karier Akuntan Publik

Ajzen (2005), niat merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Schiffman & Kanuk (2007) menyatakan bahwa intensi adalah hal yang berkaitan dengan kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau berperilaku tertentu. Intensi merupakan indikasi-indikasi tentang betapa sulitnya orang bersedia untuk berusaha, serta seberapa banyak upaya yang mereka rencanakan untuk digunakan dalam melaksanakan perilaku tersebut (Hisrich, Peters, & Shepherd., 2008). Jadi dapat disimpulkan bahwa niat adalah indikasi seberapa keras seseorang berusaha untuk melakukan perilaku tertentu.

Robbins (2003), karir merupakan sederet posisi jabatan yang dipunyai oleh seseorang selama perjalanan usianya. Karier merupakan suatu aktivitas yang sangat berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang dalam rentang hidup orang tersebut (Simamora, 2004). Karier tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hierarki formal yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Ekaningrum, 2002). Paradigma tradisional pengembangan karier sering dianggap sinonim dengan persiapan mobilitas ke jenjang lebih tinggi, sehingga karier akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Winkel & Hastuti (2005) menyatakan bahwa pemilihan karier merupakan suatu proses pemilihan jabatan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, sosiologis, kultural geografis, pendidikan, fisik ekonomis dan kesempatan terbuka, yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang dimana seseorang tadi memperoleh sejumlah keyakinan, nilai kebutuhan, kemampuan, keterampilan, minat, sifat kepribadian, pemahaman dan pengetahuan yang semuanya berkaitan dengan jabatan yang dipangkunya. Memilih karier merupakan suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan dirinya untuk memasuki tahapan yang berhubungan dengan pekerjaan (Agoes & Ardana, 2009). Akbar (2011) mengungkapkan bahwa pemilihan karir merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Sedangkan Nurhayati (2014) menyampaikan bahwa pemilihan karier tidak dibuat berdasarkan fantasi atau khayalan namun berdasarkan minat, kapasitas, dan nilai-nilai yang dianut oleh

seseorang. Jadi, dapat disimpulkan pemilihan karier adalah suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja yang sesuai dengan minat, bakat, kemampuan, dan nilai-nilai yang dianutnya untuk mengambil keputusan karier di masa depan.

UU Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, profesi akuntan publik merupakan profesi yang jasa umumnya adalah jasa asurans dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan. Akuntan publik, auditor eksternal, dan auditor independen merupakan profesi yang sama dengan istilah yang berbeda-beda. Akuntan publik dapat diartikan sebagai seorang auditor professional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam hal audit laporan keuangan. Akuntan publik biasanya bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). KAP sendiri merupakan suatu organisasi akuntan publik yang memperoleh izin berdasarkan peraturan perundang-undangan yang bergerak pada pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik. Izin tersebut diberikan langsung oleh Menteri Keuangan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 43/KMK.017/1997.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa niat memilih karier akuntan publik adalah indikasi usaha seseorang dalam mempersiapkan dirinya untuk berkarier sebagai akuntan publik. Usaha yang dimaksud seperti mengambil jurusan akuntansi dan mencari berbagai informasi terkait akuntan publik. Seseorang yang memiliki niat memilih karier akuntan publik berarti memiliki tujuan untuk menjadi akuntan publik di masa depan.

2.2.1.2 Tahapan Karier

Kunartinah (2003) menyebutkan bahwa tahapan karier yang dilalui oleh seseorang adalah sebagai berikut.

1) Tahap Pilihan Karier

Tahap ini seorang mulai pada tahap menemukan minat dan bakat jati diri, menjelajahi serta mengembangkan visi dari identitas mereka sampai pada saat orang tersebut menemukan karier yang dianggap sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya.

2) Tahap Karier Awal

Tahap ini seseorang akan mereview pengalaman yang dulu dan sekarang di dalam suatu instansi dan mencoba untuk menentukan apa yang menjadi harapan di masa depan.

3) Tahap Karier Pertengahan

Tahap ini mulai terjadi pada saat seseorang mulai berada pada tahap stabilisasi dimana orang tersebut dianggap produktif, semakin unggul, memegang tanggung jawab yang erat, serta menemukan dan menyusun karier dalam jangka panjang.

4) Fase Karier Akhir dan Pensiun

Kondisi dimana seseorang mulai melepas tanggungjawab, tugasnya, dan merencanakan untuk pensiun. Pada tahapan ini juga berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja, atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan baru.

2.2.1.3 Jenis-jenis Jasa Akuntan Publik

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik menyebutkan bahwa akuntan publik memberikan jasa asurans meliputi:

- 1) Jasa audit atas informasi keuangan historis.
- 2) Jasa reviu atas informasi keuangan historis.
- 3) Jasa asurans lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Contoh jasa asurans lainnya adalah evaluasi atas kepatuhan terhadap peraturan dan perundangan, evaluasi atas kepatuhan terhadap pengendalian intern, pemeriksaan atas informasi keuangan prospektif, dan penerbitan *comfort letter* untuk penawaran umum.

Subaweh menyampaikan bahwa akuntan publik secara umum menawarkan tiga jasa utama. Ketiga jasa utama akuntan publik tersebut adalah jasa asurans, jasa atestasi, dan jasa non asurans. Jasa-jasa tersebut secara lebih rinci adalah sebagai berikut.

- 1) Jasa Asurans. Jasa asurans merupakan jasa profesional independen yang meningkatkan kualitas informasi bagi para pengambil keputusan.
- 2) Jasa Atestasi. Jasa atestasi dapat dikategorikan menjadi jasa audit atas laporan keuangan, atestasi mengenai pengendalian internal atas laporan keuangan, telaah (reviu) laporan keuangan, jasa atestasi mengenai TI, dan jasa atestasi lain yang dapat diterapkan pada berbagai permasalahan.
- 3) Jasa Non-Asurans. Jasa non-asurans meliputi jasa akuntansi dan pembukuan, jasa pajak, dan jasa konsultasi manajemen.

2.2.1.4 Jenjang Karier Akuntan Publik

Mulyadi (2002) menyebutkan bahwa jenjang karier akuntan publik adalah sebagai berikut.

- 1) Auditor junior, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
- 2) Auditor senior, bertugas untuk melaksanakan audit, koordinasi, dan bertanggung jawab untuk mengusahakan efisiensi biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior. (2-5 tahun)
- 3) Manajer audit, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit (mereview kerja kerja, laporan audit, dan *management letter*), dan berhubungan dengan klien. (5-10 tahun)
- 4) Partner, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai *auditing*, dan terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan audit. (>10 tahun)

2.2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Memilih Karier Akuntan Publik

Dariyo (2004) mengatakan bahwa pilihan karir dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain jenis kelamin, kepribadian, minat, bakat, dan intelegensi. Sedangkan faktor eksternal antara lain orang tua, teman, media masa, guru, atau masyarakat umum lainnya. Menurut Talamaosandi

& Wirakusuma (2017) pilihan karier mahasiswa dipengaruhi oleh *stereotype* yang mereka bentuk tentang berbagai macam karier. Ajzen (2005) menyatakan bahwa sebuah perilaku terlebih dahulu dipengaruhi oleh niat (*intention*). Dimana niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Berdasarkan SCCT, pilihan karier seseorang dipengaruhi oleh efikasi diri, harapan hasil, ketertarikan dan tujuan pribadi (Lent et al., 2002).

Dalci & Ozyapici (2018) menyebutkan bahwa pilihan karir dipengaruhi oleh orang tua, prestise, status sosial, biaya pendidikan dan teman sebaya. Umar (2014) menyebutkan bahwa keinginan pribadi dan prospek kedepan merupakan faktor utama dalam pemilihan karier. Sedangkan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu lainnya, niat memilih karier dipengaruhi oleh faktor pihak ketiga, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, gaji, prestise, prospek kedepan, pasar kerja, personalitas, norma subjektif, prospek karier, status sosial, pengalaman kerja sebelumnya, pengetahuan akuntansi, kepuasan kerja, biaya pendidikan, teman, orang tua, persepsi, pengakuan profesional, pelatihan, budaya kerja, *high turnover*, niat, syarat pekerjaan, reputasi akuntan, efikasi diri, dan nilai sosial.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, peneliti menggunakan variabel pengetahuan akuntansi, prestise, prospek karier, dan motivasi ekstrinsik. Variabel pengetahuan akuntansi sebagai variabel yang mempengaruhi niat memilih karir akuntan publik dirujuk dari *Attitude Toward the Behavior* (Ajzen, 2005). Variabel prestise sebagai variabel yang mempengaruhi niat memilih karier akuntan publik dirujuk dari *Subjective Norm* (Ajzen, 2005) dan *Outcome Expectation* (Lent et al., 2002). Variabel prospek karier sebagai variabel yang mempengaruhi niat memilih

karier akuntan publik dirujuk dari *Perceived Behavioral Control* (Ajzen, 2005) dan *Outcome Expectation* (Lent et al., 2002). Variabel motivasi ekstrinsik mempengaruhi niat memilih karier akuntan publik dirujuk dari *Intention* (Ajzen, 2005).

2.2.1.6 Indikator Niat Memilih Karier Akuntan Publik

Trista (2016) mengemukakan indikator yang dapat dijadikan tolok ukur niat memilih karier akuntansi yaitu sebagai berikut.

- 1) Pilihan yang jelas, merupakan keyakinan akan karier yang dipilih.
- 2) Perencanaan untuk jenjang karier ke depan, merupakan kesiapan seseorang dalam merencanakan kariernya ke depan.
- 3) Langsung bekerja setelah lulus, merupakan kemampuan seseorang dalam berkarier sesuai dengan nilai dan keterampilan yang dimilikinya.
- 4) Ketersediaan lapangan kerja, merupakan kesediaan seseorang dalam berkarier sesuai dengan lapangan kerja yang ada.

Senoadi (2015) mengemukakan bahwa niat memilih karier akuntan publik dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut.

- 1) Akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya, merupakan anggapan bahwa akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.
- 2) Akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, merupakan anggapan bahwa akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi.

- 3) Akuntan publik dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi, merupakan anggapan bahwa akuntan publik dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi.
- 4) Akuntan publik memperoleh penghargaan yang tinggi dimasyarakat, merupakan anggapan bahwa akuntan publik memperoleh penghargaan yang tinggi dimasyarakat.

Harianti (2017) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur niat memilih karier akuntan publik adalah sebagai berikut.

- 1) Keinginan menjadi seorang akuntan publik yang kompeten dibidangnya, merupakan keinginan seseorang dan usahanya untuk menjadi akuntan publik yang kompeten.
- 2) Memiliki tujuan untuk menjadi akuntan publik. Memiliki tujuan untuk menjadi akuntan publik yang ditunjukkan dengan usahanya dalam memenuhi kualifikasi akuntan publik.
- 3) Berusaha menggali dan menemukan banyak hal tentang profesi akuntan publik, merupakan kegigihan dalam menemukan banyak hal tentang profesi akuntan publik seperti persyaratan, kualifikasi akuntan publik, dan hal lain tentang profesi akuntan publik.
- 4) Mencari informasi-informasi terkait akuntan publik, merupakan kemauan seseorang dalam mencari informasi-informasi terkait akuntan publik seperti peluang kerja dan kasus-kasus audit.
- 5) Bersemangat untuk bertanya mengenai akuntan publik, merupakan usaha keras seseorang untuk memahami lebih jauh tentang akuntan publik dengan

bertanya kepada teman dan dosen maupun orang-orang yang sudah bekerja sebagai akuntan publik.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator niat memilih karier akuntan publik yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Harianti (2017) dikarenakan indikator tersebut dinilai lebih mampu menunjukkan variabel niat memilih karier akuntan publik dan sebagai salah satu orisinalitas dalam penelitian ini. Jadi indikator niat memilih karier akuntan publik adalah keinginan menjadi akuntan publik yang kompeten dibidangnya, memiliki tujuan untuk menjadi akuntan publik, berusaha menggali dan menemukan banyak hal tentang profesi akuntan publik, mencari informasi-informasi terkait akuntan publik, dan bersemangat untuk bertanya mengenai akuntan publik.

2.2.2 Pengetahuan Akuntansi

2.2.2.1 Pengertian Pengetahuan Akuntansi

Linawati & Restuti (2015) mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan persepsi jelas akan apa yang dipandang sebagai fakta, kebenaran, atau kewajiban, informasi dan/ atau pelajaran yang dipelihara dan diteruskan oleh peradaban. Setiadi (2005) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan hasil belajar yang didefinisikan secara sederhana sebagai informasi yang disimpan di dalam ingatan. Notoatmodjo (2014) pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui indra yang dimilikinya sehingga menghasilkan pengetahuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang diperoleh dari proses penginderaan, dianggap sebagai suatu

kebenaran dan disimpan dalam ingatan. Donsu (2017) mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku.

Suwardjono (2015) mendefinisikan akuntansi sebagai seperangkat yang mempelajari perikayasaan penyediaan jasa berupa informasi keuangan kuantitatif unit-unit organisasi dalam suatu lingkungan negara tertentu dan cara penyampaian (pelaporan) informasi tersebut kepada pihak yang berkepentingan untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan ekonomik. Warren et. al. (2017) mengemukakan bahwa akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan. Reeve, Warren, & Duchac (2013) akuntansi adalah suatu sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas dan kondisi ekonomi perusahaan. Selain itu akuntansi juga memberikan informasi untuk pihak lain yang berkepentingan dalam menilai kinerja perusahaan. Walter, et. al. (2012) akuntansi merupakan suatu sistem informasi, yang mengukur aktivitas bisnis, memproses data menjadi laporan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pengambil keputusan yang akan membuat keputusan yang dapat mempengaruhi aktivitas bisnis. Jadi dapat disimpulkan akuntansi adalah suatu sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa pengetahuan akuntansi merupakan pengetahuan mengenai suatu sistem informasi untuk menyediakan laporan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan kepada para pemangku kepentingan. Pengetahuan akuntansi erat kaitannya dengan

pengetahuan mengenai proses sebuah data transaksi (belum memiliki arti) sampai bertransformasi menjadi laporan yang mudah dipahami oleh para pemangku kepentingan, seperti manajemen perusahaan, investor, pemerintah, bahkan masyarakat umum. Tingkatan pengetahuan dalam domain kognitif menurut Notoatmodjo (2014) adalah sebagai berikut.

1) Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu, tahu merupakan tingkatan pengetahuan yang paling rendah.

2) Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap obyek atas materi dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap obyek yang dipelajari.

3) Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya. Aplikasi di sini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, metode, prinsip, dan sebagainya.

4) Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain.

5) Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Sehingga sintesis juga bisa diartikan sebagai suatu bentuk kemampuan menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang baru.

6) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian ini didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

2.2.2.2 Indikator Pengetahuan Akuntansi

Mbawuni & Nimako (2015) menyatakan bahwa terdapat empat indikator pengetahuan akuntansi, yaitu pengetahuan dibidang akuntansi, pendidikan akuntansi yang memadai, pemberian tutorial/pelatihan studi kasus dibidang akuntan, dan kegiatan pengalaman kerja. Angggita (2017) menyatakan bahwa pengetahuan akuntansi bisa diukur dengan indikator berupa Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Indikator pengetahuan akuntansi bisa menggunakan dua dimensi pengukuran yang biasanya digunakan dalam kajian audit (Spliker, 1995; Bonner

dan Walker, 1994 dalam Riska, 2016). Indikator tersebut adalah pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural.

- 1) Pengetahuan deklaratif, merupakan pengetahuan tentang fakta-fakta dan berdasarkan konsep, contohnya: kas adalah bagian dari *current assets*; pengetahuan ini memudahkan dalam analisis rasio.
- 2) Pengetahuan prosedural, merupakan pengetahuan yang konsisten dengan aturan-aturan atau standar akuntansi yang berlaku.

Budiarso, Wullur, & Dotulong (2015) menyatakan indikator pengetahuan akuntansi adalah sebagai berikut.

- 1) Prinsip akuntansi, merupakan pengetahuan mengenai prinsip-prinsip yang ada pada akuntansi.
- 2) Pihak intern pengguna informasi akuntansi, merupakan pengetahuan mengenai pihak-pihak intern yang menggunakan informasi akuntansi untuk mengambil keputusan atau kebijakan perusahaan.
- 3) Kewajiban suatu perusahaan, merupakan pengetahuan mengenai tanggung jawab perusahaan kepada pada *stakeholders*.
- 4) Pencatatan jurnal, yaitu kemampuan dalam melakukan penjurnalan data transaksi akuntansi.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator pengetahuan akuntansi yang digunakan merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh Angggita (2017), yaitu Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). IPK dipilih karena dinilai mampu merepresentasikan pengetahuan akuntansi yang dimiliki oleh mahasiswa akuntansi. IPK merupakan pencapaian hasil belajar mahasiswa sejak semester pertama sampai

dengan semester tertentu, dengan kata lain IPK menggambarkan mutu penyelesaian satu program studi. Semakin tinggi IPK yang didapatkan mahasiswa, maka mahasiswa tersebut dianggap telah mendapat dan mampu menguasai pengetahuan yang diberikan dengan baik. Sebaliknya, apabila mahasiswa memiliki IPK yang rendah, maka dianggap belum cukup mampu menguasai pengetahuan berkenaan dengan program studinya. Artinya jika mahasiswa akuntansi memiliki IPK yang tinggi maka mahasiswa akuntansi tersebut dianggap menguasai pengetahuan akuntansi.

2.2.3 Prestise

2.2.3.1 Pengertian Prestise

Kuhn (2016) prestise adalah kehormatan yang diperoleh dari pengakuan umum berdasarkan penilaian orang lain atas kedudukan dan kualitas seseorang. Prestise adalah nilai simbolik yang dinyatakan sebagai rasa hormat dan penghargaan terhadap profesional (Kantzara, 2009). Prestise sering dikaitkan dengan status (Kantzara, 2009). Pada prinsipnya, kedua konsep tersebut merujuk pada evaluasi sosial dan dibedakan sesuai dengan objek yang dituju: prestise mengacu pada evaluasi individu atau kelompok, sedangkan status mengacu pada evaluasi sosial terhadap posisi seseorang. Paradigma stratifikasi sosial mendefinisikan prestise sebagai reputasi yang dicapai seseorang ketika memegang posisi sosial (Bose, 1985). Pada dasarnya prestise digunakan sebagai sesuatu yang merujuk pada evaluasi sosial pekerjaan seseorang (Kantzara, 2009).

Abdollahyan & Nayebi (2009) mendefinisikan prestise sebagai sesuatu yang membawa kehormatan dan martabat bagi seorang individu yang dikaitkan dengan

hierarki otoritas atau posisi sosial. Hierarki otoritas erat kaitannya dengan profesi, dengan kata lain pekerjaan seseorang akan membawa prestise atau martabat pada diri individu tersebut. Sejalan dengan definisi tersebut, Czeranowska (2016) prestise adalah sesuatu yang membuat seorang individu dikagumi dan dianggap hebat oleh orang lain berkenaan dengan pencapaiannya dalam pekerjaan. Menurut Kuenzel & Halliday (2008) prestise adalah persepsi orang lain, pendapat yang dihargai, dihormati, dikagumi atau terkenal. Prestise pekerjaan biasanya digunakan sebagai dasar stratifikasi sosial (Abdollahyan & Nayebi, 2009).

Bazylevych (2010) prestise adalah perbedaan sosial yang diperoleh orang dari kombinasi antara pencarian materialistis dan non-materialistis. Materialistis dan non-materialistis yang dimaksud berkaitan dengan anggapan masyarakat tentang profesi seorang individu. Prestise sering dikaitkan dengan kesetaraan dalam masyarakat dan peluang untuk mobilitas kearah yang lebih tinggi. Ketika posisi yang sangat dihargai seperti profesi dapat diakses oleh orang yang bercita-cita tinggi dan layak tanpa menghiraukan sifat selain keterampilan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa prestise adalah penghargaan dan penghormatan yang diperoleh dari pengakuan masyarakat umum yang berkenaan dengan pekerjaan seseorang. Prestise sebagai fenomena sosial memiliki konsekuensi bagi individu yang terlibat dan bagi masyarakat luas. Prestise menyebabkan seseorang mengasosiasikan dirinya dengan profesi tertentu yang memiliki prestise yang tinggi dengan tujuan untuk memperoleh penghargaan, penghormatan, dan pengakuan dari masyarakat. Mengejar prestise yang tinggi mungkin juga terkait dengan tingkat harga diri seseorang.

Pekerjaan yang memiliki prestise yang tinggi seperti profesi akuntan publik, akan membawa kebanggaan tersendiri bagi mereka yang berkarir sebagai akuntan publik. Oleh karena itu sebagian orang memiliki niat untuk berkarir sebagai akuntan publik. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan *personal image* dan *personal branding* pada diri individu. Disadari atau tidak semua orang membutuhkan penghargaan diri dan penghargaan dari lingkungannya.

2.2.3.2 Indikator Prestise

Henslin (2007) menyatakan bahwa prestise dapat diukur melalui tiga indikator sebagai berikut.

- 1) Kedudukan profesi, merupakan pandangan atau persepsi mengenai posisi profesi di lingkungan masyarakat. Kedudukan juga bisa diartikan sebagai status sosial profesi dimasyarakat.
- 2) Persepsi mengenai wibawa profesi. Wibawa merupakan pembawaan untuk dapat menguasai dan mempengaruhi orang lain serta untuk dihormati orang lain melalui sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kepemimpinan dan daya tarik.
- 3) Tingkat kegengsian profesi, mengarah pada persepsi mengenai kehormatan dan martabat pada profesi tertentu.

Wijayanti (2001) dalam Ramdani (2013) mengemukakan bahwa prestise dapat diukur dengan indikator sebagai berikut.

- 1) Kesempatan melakukan kegiatan sosial.
- 2) Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- 3) Kesempatan untuk menjalankan hobi.

- 4) Memperhatikan individu lain.
- 5) Pekerjaan yang bergengsi.
- 6) Kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain.

Naminingsih (2018) mengemukakan bahwa prestise dapat diukur dengan indikator sebagai berikut.

- 1) Lebih banyak memberikan kesempatan berkembang.
- 2) Ada pengakuan apabila berprestasi.
- 3) Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.
- 4) Memerlukan keahlian untuk mencapai sukses.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Henslin (2007). Indikator tersebut adalah kedudukan profesi, persepsi mengenai wibawa profesi, dan tingkat kegengsian profesi. Indikator yang dikemukakan oleh Henslin (2007) dinilai lebih mampu merespresentasikan variabel prestise.

2.2.4 Prospek Karier

2.2.4.1 Pengertian Prospek Karier

Prospek karier adalah peluang untuk dipromosikan dan memperoleh pengalaman pengembangan karir (Weer, 2006). Krugman & Obstfeld (2003) mendefinisikan prospek sebagai peluang yang terjadi karena adanya usaha seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya juga untuk mendapatkan profit atau keuntungan. Definisi yang disampaikan oleh Krugman & Obstfeld (2003) mengandung dua hal penting yaitu peluang dan keuntungan, sehingga prospek dapat dipahami sebagai sebuah peluang yang memperbesar kemungkinan untuk

memperoleh keuntungan baik secara materiil maupun non materiil. Selain itu prospek juga dapat diartikan sebagai gambaran mendetail atas peluang dan ancaman dari suatu kegiatan di masa depan yang penuh ketidakpastian (Siswanto Sutejo dalam Nurjanah, 2018).

Mathis & Jackson (2006), karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Rangkaian posisi mengandung arti bahwa dalam dunia kerja terdapat rangkaian posisi atau tingkatan jabatan, dari posisi atau jabatan paling bawah sampai ke posisi pemimpin. Sejalan dengan pendapat Mathis & Jackson, Cascio (2014) juga mendefinisikan karier sebagai tahapan posisi dalam pekerjaan yang dialami seumur hidupnya. Handoko (2000) karier adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa prospek karier adalah persepsi mengenai ada tidaknya peluang untuk mendapatkan promosi atau jenjang karier yang lebih baik di dalam suatu perusahaan di masa yang akan datang. Pada dasarnya jenjang karier sudah jelas atau sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan/instansi, sehingga mahasiswa bisa mengetahui prospek karier dari pekerjaan tersebut ditinjau dari jenjang karier. Peluang yang besar untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih baik selalu diharapkan bagi setiap orang atau karyawan. Posisi jabatan yang tinggi akan meningkatkan pendapatan yang diterima oleh seseorang karyawan. Selain itu semakin tinggi posisi jabatan juga akan meningkatkan rasa aman dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maupun kondisi ketidakpastian lainnya.

2.2.4.2 Indikator Prospek Karier

Sugahara & Boland (2009) menyatakan bahwa indikator prospek karier adalah sebagai berikut.

- 1) Jenjang karir yang terstruktur (*structured career path*), merupakan rangkaian posisi yang harus dilalui oleh masing-masing karyawan untuk mencapai tingkatan posisi tertentu dalam perusahaan.
- 2) Peluang untuk maju (*advancement opportunities*), menyangkut persepsi mengenai ada tidaknya peluang kerja dan kemungkinan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi seiring dengan masa kerja.
- 3) Prestise sosial (*social prestige*), menyangkut persepsi mengenai kegengsian profesi dimasyarakat.

Chong, Keong, Huey, Ching, & Vei (2013) menyatakan bahwa prospek karier dapat diukur dengan indikator di bawah ini.

- 1) Jenjang karir yang terstruktur (*structured career path*), merupakan rangkaian posisi yang harus dilalui oleh masing-masing karyawan untuk mencapai tingkatan posisi tertentu dalam perusahaan.
- 2) Peluang untuk maju (*advancement opportunities*), menyangkut persepsi mengenai ada tidaknya peluang kerja dan kemungkinan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi seiring dengan masa kerja.
- 3) Pembelajaran dan pengembangan, berhubungan dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam pengembangan kompetensi karyawan.
- 4) Prestise sosial, menyangkut persepsi mengenai kegengsian profesi dimasyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, indikator prospek karier dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan dalam penelitian Chong, Keong, Huey, Ching, & Vei (2013). Namun hanya menggunakan tiga indikator dikarenakan prestise sudah menjadi variabel bebas. Jadi, indikator prospek karier dalam penelitian ini adalah jenjang karier yang terstruktur, peluang untuk maju, pembelajaran dan pengembangan.

2.2.5 Motivasi Ekstrinsik

2.2.5.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Winardi (2016) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Sardiman, 2009). Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

Robbins & Judge (2013) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa

hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Artinya, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan adalah usaha yang harus terus dilakukan. Kemudian pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ketekunan adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Djamarah & Zain, 2002). Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan atau dorongan dari luar (Sardiman, 2009). Perbedaan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terletak pada sumber dari rangsangan yang diterima.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar yang menyebabkan perubahan energi pada diri seseorang sehingga melakukan segala sesuatu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang sudah ditetapkan. Seseorang bisa termotivasi secara ekstrinsik untuk berkarier pada profesi tertentu meskipun tidak berminat pada karier tersebut, karena individu tersebut memiliki dorongan dari luar seperti mendapatkan imbalan atau gaji. Selain itu tekanan dari orang lain seperti orang tua juga bisa menimbulkan motivasi ekstrinsik pada diri seseorang.

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Maslow (1987) menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), merupakan kebutuhan paling dasar yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik seperti kebutuhan makan, minum, dan tempat tinggal.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan akan rasa aman mengarah pada dua bentuk, yaitu kebutuhan keamanan jiwa dan kebutuhan keamanan harta. Bukan hanya keamanan fisik tapi juga keamanan psikologis seperti keamanan perlindungan, hukum, dan kecemasan.
- 3) Kebutuhan memiliki dan kasih sayang (*belongingness and love needs*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan secara pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, keluarga, rasa setia kawan, kerjasama dan sebagainya.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan penghargaan dibedakan menjadi dua yaitu kebutuhan menghargai diri sendiri dan kebutuhan penghargaan dari orang lain. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan prestise, status, menjadi orang penting, dan diapresiasi.
- 5) Kebutuhan kognitif (*cognitive needs*). Kebutuhan kognitif meliputi kebutuhan akan pengetahuan, pemahaman, keingintahuan, eksplorasi, kebutuhan akan makna, dan prediktabilitas.

- 6) Kebutuhan estetika (*aesthetic needs*). Kebutuhan estetika meliputi kebutuhan akan keindahan, kesenian, musik, yang merupakan bagian dari aspirasi tertinggi dari individu.
- 7) Aktualisasi diri (*self actualizations*). Aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuannya atau potensi diri untuk mencapai apapun yang ingin dilakukan.
- 8) Transendensi (*Transcendence*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk membantu orang lain untuk mencapai tingkat aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menggunakan variabel pengetahuan akuntansi, prestise, prospek karier. Variabel pengetahuan akuntansi sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik merujuk pada kebutuhan kognitif (Maslow, 1987). Variabel prestise sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik merujuk pada kebutuhan penghargaan (Maslow, 1987). Variabel prospek karier sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik merujuk pada kebutuhan rasa aman dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1987).

2.2.5.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Azis (2017) menyatakan bahwa indikator motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut.

- 1) Penghargaan, merupakan sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok atas pencapaian prestasi atau keunggulan dibidang tertentu seperti pencapaian dalam karier, pendidikan, dan sebagainya. Penghargaan diberikan untuk memotivasi agar seorang individu atau kelompok melakukan perilaku dengan baik.

- 2) Hukuman, merujuk pada tindakan yang dilakukan untuk mengarahkan seseorang agar melakukan perilaku tertentu.
- 3) Persaingan, merujuk pada kompetisi antara individu untuk menunjukkan dirinya lebih baik dibandingkan dengan orang lain pada bidang tertentu.
- 4) Pujian atau penguatan, merupakan penguatan verbal positif yang diberikan kepada seseorang atas pencapaiannya pada bidang tertentu.

Kharisma (2017) menyatakan bahwa untuk mengukur motivasi ekstrinsik dapat menggunakan indikator sebagai berikut.

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- 2) Kondisi kerja
- 3) Gaji dan upah
- 4) Hubungan antar pribadi
- 5) Kualitas supervisi

Berdasarkan uraian di atas, indikator motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini merujuk pada indikator Azis (2017), namun dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga indikator yaitu penghargaan, persaingan, dan penguatan dikarenakan dalam karier tidak ada orang yang memilih karier karena sebuah hukuman.

2.3 Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu digunakan untuk mendukung penyusunan kerangka berpikir, penguat, dan dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian. Penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan permasalahan penelitian yang dikaji Peneliti tentang Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Prestise, dan Prospek

Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri di Kota Semarang).

Dalci & Ozyapici (2018) telah melakukan penelitian yang berjudul *Cultural Values and Students' Intentions to Choosing Accounting Career*. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa bisnis di Eastern Mediterranean University sebanyak 266 mahasiswa. Teknik analisis menggunakan analisis diskriminan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang tua, prestise dan status sosial, biaya pendidikan dan teman sebaya berpengaruh positif terhadap niat memilih karier akuntansi, sedangkan gaji, peluang kerja, lama pendidikan formal, pengalaman kerja sebelumnya, kepuasan kerja, bakat, guru dan asosiasi dengan orang lain dilapangan tidak berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntansi. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prestise dan prospek karier.

Wen et al. (2018) telah melakukan penelitian yang berjudul *Public Accounting VS Private Accounting, Career Choice of Accounting Students in China*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman profesional, pasar kerja, *high turnover*, kesulitan mendapatkan CPA, niat mendapatkan CPA, dan *extensive traveling* berpengaruh signifikan terhadap niat memilih karier akuntan publik. Sedangkan gaji, karir dinamis/ menantang, dan norma subjektif tidak berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntan publik. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prospek karier.

Ng et al. (2017) telah melakukan penelitian yang berjudul *Factors Influencing Accounting Students' Career Paths*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jalur

karier lebih dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan paparan karier, sedangkan motivasi ekstrinsik dan pihak ketiga cenderung mempengaruhi pilihan karier mahasiswa akuntansi. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel motivasi ekstrinsik.

Umar (2014) telah melakukan penelitian yang berjudul *Factors Influencing Students' Career Choice in Accounting: The Case of Yobe State University*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan pribadi, gaji, orang tua, prestise, dan prospek kedepan berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntansi. Keinginan pribadi dan prospek kedepan merupakan faktor utama. Selain itu penelitian ini menyebutkan bahwa mahasiswa termotivasi oleh prospek kedepan, prestise, dan gaji. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prestise dan prospek karier.

Demagalhaes et al. (2011) telah melakukan penelitian yang berjudul *Factors Affecting Accounting Students' Employment Choices: A Comparison of Students' and Practitioners' Views*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang untuk maju (faktor ekstrinsik) berpengaruh terhadap pemilihan pekerjaan pada mahasiswa, sedangkan reputasi dan prestise (faktor intrinsik) tidak berpengaruh terhadap pemilihan pekerjaan pada mahasiswa. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prospek karier dan prestise.

Mbawuni & Nimako (2015) melakukan penelitian yang berjudul *Modelling Job-related and Personality Predictors of Intention to Pursue Accounting Careers among Undergraduate Students in Ghana*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job outcome*, persyaratan pekerjaan, kualitas reputasi akuntan, dan perasaan tentang

profesi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap niat memilih karier akuntansi, sedangkan pengetahuan akuntansi dan perilaku etis akuntan tidak berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntansi. Efikasi diri memediasi pengaruh pengetahuan akuntansi terhadap niat memilih karier. Niat memilih karier akuntansi berpengaruh signifikan terhadap rekomendasi karier. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prestise dan pengetahuan akuntansi.

Yusoff et al. (2011) telah melakukan penelitian yang berjudul *Does Knowledge on Professional Accounting Influence Career Choice?* Hasil penelitian menunjukkan bahwa *students' CGPA* tidak berpengaruh terhadap pengetahuan dasar akuntansi dan pengetahuan dasar akuntansi profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel pengetahuan akuntansi.

Zhan (2015) telah melakukan penelitian yang berjudul *Money v.s. Prestige: Cultural Attitudes and Occupational Choices*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap budaya (pendapatan dan prestise) berpengaruh positif terhadap pemilihan pekerjaan. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prestise.

Mahayani et al. (2017) telah melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Program S1 tentang Pajak terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi tentang pajak, motivasi, minat, dan pengetahuan

pajak terhadap pilihan karier bidang perpajakan. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel motivasi dan pengetahuan.

Asmoro et al. (2016) telah melakukan penelitian yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan gaji, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prestise.

Ambari & Ramantha (2017) telah melakukan penelitian yang berjudul Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, dan Personalitas terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan personalitas berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prospek karier dan prestise.

Wildiana et al. (2014) telah melakukan penelitian yang berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karier profesi akuntan publik, sedangkan pertimbangan pasar kerja dan nilai-nilai sosial tidak berpengaruh

terhadap pemilihan karier profesi akuntan publik. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prospek karier dan prestise.

Yusran (2017) telah melakukan penelitian yang berjudul Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa terhadap Pemilihan Karir Akuntan/ Non Akuntan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional berpengaruh positif signifikan terhadap minat memilih karier akuntan/ non akuntan. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prestise.

Suyono (2014) telah melakukan penelitian yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier akuntan publik, sedangkan lingkungan kerja dan pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel prospek karier dan prestise.

Sundari & Sukanti (2016) telah melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengetahuan tentang Profesi Auditor terhadap Minat menjadi Auditor pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengetahuan tentang profesi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap minat menjadi auditor. Kaitannya dengan penelitian ini adalah kesamaan penggunaan variabel motivasi dan pengetahuan.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dimaksudkan sebagai proses pemikiran deduktif berdasarkan telaah teori yang relevan dan dukungan hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini terdapat tiga variabel independen, satu variabel mediasi, dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi pengetahuan akuntansi, prestise, dan prospek karier. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi ekstrinsik dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat memilih karier akuntan publik.

2.4.1 Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik

Reeve, Warren, & Duchac (2013) akuntansi adalah suatu sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas dan kondisi ekonomi perusahaan. Pengetahuan akuntansi merupakan pengetahuan mengenai sistem informasi untuk menyediakan laporan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan kepada para pemangku kepentingan. Mahasiswa Akuntansi (UNNES dan UNDIP) dan Mahasiswa Akuntansi Syariah (UIN Walisongo) adalah mahasiswa yang memiliki pengetahuan yang tinggi dibidang akuntansi. Berbagai mata kuliah seperti Auditing, Pratikum Audit, Analisis Informasi Keuangan, Sistem Informasi Keuangan, Sistem Informasi Manajemen, Penganggaran, Ekonomi, dan Komunikasi Bisnis telah dipelajari selama kuliah. Mata kuliah tersebut diberikan kepada mahasiswa dengan tujuan untuk mempersiapkan mahasiswa untuk berkarier dibidang akuntan publik.

TPB menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan faktor latar belakang yang dapat mempengaruhi niat berperilaku (Ajzen, 2005). Pengetahuan akuntansi erat kaitannya dengan *behavioral belief*, dimana suatu perilaku atau pekerjaan akan disukai. Ketika mahasiswa memiliki pengetahuan akuntansi yang luas maka akan meningkatkan kepercayaan mahasiswa tersebut untuk mampu melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan akuntansi. SCCT mengemukakan bahwa kepercayaan akan kemampuan yang dimilikinya akan mempengaruhi niat memilih karier (Lent et al., 2002).

Pengetahuan akuntansi mahasiswa dapat dilihat dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). IPK merupakan akumulasi dari nilai yang diperoleh mahasiswa dari semua mata kuliah yang diambil. Semakin tinggi IPK yang diperoleh maka menunjukkan bahwa pengetahuan akuntansinya sangat luas dan mendalam. Sebaliknya, jika IPK rendah maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan akuntansinya juga rendah. Yusoff et al. (2011) menyatakan bahwa mahasiswa yang memiliki pengetahuan yang luas dibidang akuntansi akan cenderung memilih berkarier sebagai akuntan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengetahuan akuntansi yang dimiliki, maka kepercayaan untuk mampu berkarir sebagai akuntan publik juga akan semakin meningkat sehingga akan memilih berkarier sebagai akuntan publik. Sebaliknya, jika pengetahuan akuntansi rendah, maka kemungkinan untuk memilih karier sebagai akuntan publik juga rendah.

Penelitian yang dilakukan Yusoff et al. (2011) menemukan adanya pengaruh signifikan antara pengetahuan akuntansi terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Teknologi Mara. Penelitian

tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Sukanti (2016), Sutrawati et al. (2016), dan Mahayani et al. (2017) yang menyatakan bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap niat memilih karier dibidang akuntansi. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Latifah (2018) terhadap mahasiswa Akuntansi Syariah juga menemukan bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier menjadi akuntan.

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

2.4.2 Pengaruh Prestise terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik

Kuhn (2016) menyebutkan prestise adalah kehormatan yang diperoleh dari pengakuan umum berdasarkan penilaian orang lain atas kedudukan dan kualitas seseorang. Prestise adalah nilai simbolik yang dinyatakan sebagai rasa hormat dan penghargaan terhadap profesional (Kantzara, 2009). Prestise seringkali mempengaruhi keputusan dalam pemilihan karier akuntansi (Umar, 2014). Artinya pandangan orang lain mengenai karier Akuntan Publik menjadi pertimbangan dalam menentukan pilihan karier. Hal tersebut lebih dikenal dengan sebutan norma subjektif pada TPB. Norma subjektif merujuk pada persepsi individu dari tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu (Ajzen, 2005). Seseorang cenderung memperhatikan norma subjektif sebelum mengambil keputusan, terutama keputusan yang berkaitan dengan karier. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang secara tidak langsung dianggap sebagai identitas dan dasar status sosial dimasyarakat.

Pada dasarnya untuk bisa berkarier dibidang akuntan publik membutuhkan usaha yang keras, pengetahuan yang luas, dan intelektualitas yang tinggi. Karena untuk menjadi akuntan publik harus lulus sertifikasi profesi seperti CPA dan persyaratan lain yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Selain itu dilansir dari Okezone.com (2019) akuntan publik menjadi karier dibidang akuntansi dengan gaji tertinggi. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menyampaikan bahwa untuk memberantas korupsi dan penyelewengan dana diperlukan adanya fungsi audit yang baik (Fauzia, 2019). Dimana fungsi audit ini salah satunya dijalankan oleh akuntan publik. Sehingga keberadaan akuntan publik sangat penting dalam sebuah perusahaan/ instansi maupun lingkungan masyarakat umum. Jadi, dapat disimpulkan bahwa profesi akuntan publik memiliki prestise yang tinggi. Karier yang memiliki prestise tinggi tentu menjadi harapan bagi semua mahasiswa karena akan meningkatkan gengsi.

Lent et al. (2002) dalam SCCT menyatakan bahwa *outcome expectation* seperti prestise akan mempengaruhi individu dalam niat memilih karier. Penelitian yang dilakukan oleh Dalci & Ozyapici (2018) menemukan bahwa prestise berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntansi. Ambari & Ramantha (2017); Zhan (2015); Umar (2014); & Yusran (2017) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa prestise yang dimasukan dalam variabel prestise, nilai sosial, dan pengakuan profesional berpengaruh terhadap niat memilih karier.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa sangat memperhatikan prestise dari karier yang akan dipilih. Prestise yang tinggi pada karier akan meningkatkan kebanggaan tersendiri bagi mahasiswa tersebut. Profesi

yang memiliki prestise tinggi akan semakin diminati dan dipilih oleh banyak mahasiswa. Sebaliknya, profesi yang memiliki prestise rendah cenderung tidak akan dipilih oleh mahasiswa.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan prestise terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

2.4.3 Pengaruh Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik

Prospek karier adalah peluang untuk dipromosikan dan memperoleh pengalaman pengembangan karir (Weer, 2006). Persepsi mengenai mudah atau tidaknya untuk mendapatkan peluang promosi atau jenjang karier yang lebih baik dimasa yang akan datang berhubungan dengan faktor *control belief* pada TPB (Ajzen, 2005). Ajzen (2005) menjelaskan bahwa persepsi kontrol perilaku mengacu pada keyakinan individu mengenai tingkat kesulitan yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku tertentu. Persepsi tersebut bisa berasal dari pengalaman masa lalu maupun antisipasi halangan yang akan dihadapi di masa depan.

Prospek karier yang bagus dapat dilihat dari adanya jenjang karier yang terstruktur. Jenjang karier akuntan publik meliputi auditor junior, auditor senior, manajer audit, dan partner. Jenjang karier yang jelas akan mempermudah dalam mempersiapkan diri berkenaan dengan kualifikasi yang harus dipenuhi untuk berkarier pada profesi tersebut. Oleh karena itu dalam memilih karier, mahasiswa harus memperhatikan prospek karier dari profesi yang dipilih. Karena akan menentukan kemudahan atau kesulitan selama berkarir di masa depan. Akuntan

publik adalah salah satu profesi dibidang akuntansi yang memiliki prospek karier yang menjanjikan (Okezone.com, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Demagalhaes et al., (2011) menyatakan bahwa peluang mendapatkan promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan karier. Byrne et al. (2012) juga melakukan penelitian serupa dan menemukan bahwa prospek karier berpengaruh terhadap pemilihan karier. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar (2014) yang menyatakan bahwa prospek karier berpengaruh terhadap pemilihan karier. Taber & Blankemeyer (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa *future work self* berpengaruh terhadap perencanaan karier. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa sangat memperhatikan prospek dari sebuah karier selama memilih karier. Profesi yang mampu menawarkan prospek karier yang menjanjikan akan dipilih oleh mahasiswa. Sebaliknya, jika prospek karier rendah maka yang memilih karier tersebut akan semakin sedikit.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

2.4.4 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik

TPB menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh *behavioral belief* (Ajzen, 2005). *Behavioral belief* berkaitan dengan kepercayaan tentang kemungkinan terjadinya perilaku. Ketika seseorang memperoleh motivasi dari orang-orang disekitarnya maka akan meningkatkan keyakinan dalam dirinya untuk

mampu melakukan pekerjaan akuntan publik sehingga akan memiliki niat memilih akuntan publik sebagai kariernya di masa depan.

Bangun (2012) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sardiman (2009) menyebutkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan atau dorongan dari luar. Mahasiswa bisa termotivasi secara ekstrinsik untuk berkarier pada profesi tertentu meskipun tidak berminat pada karier tersebut, karena mahasiswa tersebut memiliki motivasi lain seperti mendapatkan imbalan, penghargaan, maupun tekanan dari pihak lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Sukanti (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pemilihan karier menjadi auditor. Mahayani et al. (2017) dalam penelitian menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi pemilihan karier dibidang perpajakan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Ng et al. (2017) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi niat memilih karir akuntan publik. Jika motivasi ekstrinsik mahasiswa tinggi, maka mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan publik juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika motivasi ekstrinsik rendah maka niat memilih karier akuntan publik akan semakin menurun.

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi ekstrinsik terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

2.4.5 Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Motivasi Ekstrinsik

Reeve, Warren, & Duchac (2013) akuntansi adalah suatu sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas dan kondisi ekonomi perusahaan. Pengetahuan akuntansi merupakan pengetahuan mengenai sistem informasi untuk menyediakan laporan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan kepada para pemangku kepentingan. Mahasiswa akuntansi memperoleh pengetahuan akuntansi dari berbagai mata kuliah yang diambil selama menempuh studi seperti Auditing, Pratikum Audit, Analisis Informasi Keuangan, Sistem Informasi Keuangan, Sistem Informasi Manajemen, Penganggaran, Ekonomi, Komunikasi Bisnis dan lain sebagainya. Pengetahuan dari berbagai mata kuliah tersebut diperlukan bagi mahasiswa akuntansi untuk bisa berkarier sebagai akuntan.

Pengetahuan akuntansi merupakan kebutuhan kognitif dalam Teori Motivasi Maslow (Maslow, 1987). Pengetahuan akuntansi berkaitan dengan kebutuhan berupa penguasaan suatu kompetensi. Suatu kompetensi dibutuhkan oleh seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya dan membantu orang lain dalam mengaktualisasikan diri yang merupakan kebutuhan tertinggi dalam Teori Motivasi Maslow sehingga akan mempengaruhi motivasi ekstrinsik.

Tingkat pengetahuan akuntansi mahasiswa dapat dilihat dari IPK yang diperoleh. IPK tinggi mengindikasikan bahwa mahasiswa tersebut memiliki

pengetahuan akuntansi yang luas dan menguasai akuntansi. Sebaliknya, jika IPK rendah maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa tersebut memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah dibidang akuntansi. TPB menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan faktor latar belakang yang dapat mempengaruhi perilaku atau tindakan (Ajzen, 2005). Pengetahuan akuntansi berhubungan *behavioral belief*, dimana suatu perilaku atau pekerjaan akan disukai. Keyakinan mahasiswa untuk dapat melakukan perilaku akan terlebih dahulu mempengaruhi motivasi untuk berperilaku. Teori Motivasi Maslow mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan salah satu kebutuhan manusia yang mendasari munculnya motivasi (Maslow, 1987).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan akuntansi dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik. Semakin tinggi pengetahuan akuntansi yang dimiliki, maka akan semakin termotivasi secara ekstrinsik untuk berkarier sebagai akuntan publik. Sebaliknya, jika pengetahuan akuntansi rendah, maka motivasi ekstrinsik akan semakin menurun.

H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

2.4.6 Pengaruh Prestise terhadap Motivasi Ekstrinsik

Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menyampaikan bahwa untuk memberantas korupsi dan penyelewengan dana diperlukan adanya peran serta dari akuntan publik (Fauzia, 2019). Universitas Indonesia (2018) juga menyampaikan bahwa percepatan program lahirnya akuntan publik baru dan akuntan bersertifikat

CPA sangat diprioritaskan untuk mendukung sistem keuangan yang bersih, handal, dan terpercaya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keberadaan akuntan publik sangat penting dan memiliki peranan yang besar pada suatu instansi, perusahaan, dan masyarakat umum seperti pengambilan keputusan dan asuransi. Sehingga akuntan publik dipandang sebagai profesi yang memiliki prestise yang tinggi. Selain itu akuntan publik merupakan karier dibidang akuntansi dengan gaji tertinggi.

Kuhn (2016) menyebutkan prestise adalah kehormatan yang diperoleh dari pengakuan umum berdasarkan penilaian orang lain atas kedudukan dan kualitas seseorang. Prestise adalah nilai simbolik yang dinyatakan sebagai rasa hormat dan penghargaan terhadap profesional (Kantzara, 2009). Umar (2014) menyatakan bahwa prestise seringkali mempengaruhi keputusan dalam pemilihan karier akuntansi. Artinya, pandangan orang lain mengenai karier akuntan publik menjadi pertimbangan dalam menentukan pilihan karier. Hal tersebut terjadi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain.

Teori Motivasi Maslow menyebutkan bahwa prestise adalah salah satu dari kebutuhan manusia yaitu kebutuhan penghargaan (Maslow, 1987). Mahasiswa selalu berusaha dan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan pujian dan penghargaan dari orang lain. Dimana penghargaan tersebut diperoleh atas kemampuan dan pencapaian tertentu, contohnya berkarier pada profesi yang bagus. Profesi yang memiliki prestise tinggi akan memotivasi mahasiswa untuk bisa berkarier pada profesi tersebut dengan tujuan untuk

mendapatkan penghargaan dari orang-orang disekitarnya. Motivasi yang bersumber dari prestise pekerjaan merupakan motivasi ekstrinsik. Hal ini karena prestise merupakan penghargaan yang diterima dari orang lain atau masyarakat umum.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestise dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik. Prestise yang tinggi pada karier akan meningkatkan kebanggaan tersendiri bagi mahasiswa, sehingga mahasiswa tersebut akan termotivasi secara ekstrinsik. Jadi semakin tinggi prestise maka motivasi ekstrinsik juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika prestise karier rendah maka motivasi ekstrinsik juga semakin rendah.

H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan prestise terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

2.4.7 Pengaruh Prospek Karier terhadap Motivasi Ekstrinsik

Prospek karier adalah peluang untuk dipromosikan dan memperoleh pengalaman pengembangan karir (Weer, 2006). Persepsi mengenai mudah atau tidaknya untuk mendapatkan peluang promosi atau jenjang karier yang lebih baik dimasa yang akan datang berhubungan dengan faktor *control belief* pada TPB (Ajzen, 2005). Ajzen (2005) menjelaskan bahwa persepsi kontrol perilaku mengacu pada keyakinan individu mengenai tingkat kesulitan yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku tertentu. Persepsi tersebut bisa berasal dari pengalaman masa lalu maupun antisipasi halangan yang akan dihadapi di masa depan.

Individu yang memiliki keyakinan bahwa suatu perilaku dapat dilakukan dengan mudah, maka individu tersebut akan lebih termotivasi untuk melakukan perilaku tersebut. Prospek karier yang bagus dapat dilihat dari adanya peluang pada

profesi tersebut. Hermawan & Tyas (2018) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa Indonesia setidaknya masih membutuhkan sekitar 226 ribu akuntan publik. IAPI dalam Antara (2019) juga menyampaikan bahwa Indonesia masih kekurangan jumlah akuntan publik dan masih membutuhkan profesi tersebut dalam jumlah banyak sebagai antisipasi perkembangan bisnis di Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa peluang karier akuntan publik masih sangat besar. Peluang karier yang besar membuktikan bahwa prospek karier akuntan publik tinggi.

Bekerja pada profesi yang memiliki prospek yang bagus merupakan harapan bagi semua orang. Karena berkaitan dengan kemudahan dan kesulitan yang akan dihadapi selama menjalani profesi tersebut, mulai proses rekrutmen sampai kenaikan jabatan. Ketika suatu profesi menawarkan peluang kerja yang besar tentu kemungkinan diterima pada profesi tersebut juga akan semakin besar, sehingga akan mengurangi kecemasan akan kemungkinan tidak diterima kerja. Hal ini merupakan keinginan semua orang, terutama mahasiswa sebagai pihak yang baru memasuki dunia kerja.

Teori Motivasi Maslow menyatakan bahwa rasa aman merupakan salah satu kebutuhan individu (Maslow, 1987). Kebutuhan rasa aman dapat ditinjau dari dua bentuk, yaitu keamanan jiwa dan keamanan harta. Terhindar dari kecemasan adalah salah satu kebutuhan akan keamanan jiwa. Maslow (1987) mengemukakan bahwa pada dasarnya motivasi muncul karena individu berupaya memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, individu akan selalu berusaha untuk memperoleh keamanan jiwa dengan salah satunya bekerja pada karier yang memiliki prospek tinggi. Selain itu prospek karier juga berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri

yaitu kebutuhan untuk menggunakan segala kemampuan atau potensinya untuk mencapai tujuan yaitu berada pada jabatan karier yang bagus. Sehingga prospek karier akan mempengaruhi motivasi ekstrinsik individu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa prospek karier yang tinggi akan semakin meningkatkan motivasi ekstrinsik. Sebaliknya, prospek karier yang rendah akan menurunkan motivasi ekstrinsik.

H7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan prospek karier terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

2.4.8 Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik

Reeve, Warren, & Duchac (2013) akuntansi adalah suatu sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas dan kondisi ekonomi perusahaan. Pengetahuan akuntansi merupakan pengetahuan mengenai sistem informasi untuk menyediakan laporan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan kepada para pemangku kepentingan. Mahasiswa Akuntansi (UNNES dan UNDIP) dan Mahasiswa Akuntansi Syariah (UIN Walisongo) adalah mahasiswa yang memiliki pengetahuan yang tinggi dibidang akuntansi. Berbagai mata kuliah seperti Auditing, Pratikum Audit, Analisis Informasi Keuangan, Sistem Informasi Keuangan, Sistem Informasi Manajemen, Penganggaran, Ekonomi, dan Komunikasi Bisnis telah dipelajari selama kuliah. Mata kuliah tersebut diberikan kepada mahasiswa dengan tujuan untuk mempersiapkan mahasiswa untuk berkarier sebagai akuntan publik.

Pengetahuan akuntansi pada mahasiswa dapat dilihat dari IPK. Mahasiswa mendapatkan IPK tinggi karena memiliki pengetahuan akuntansi yang luas,

sedangkan IPK rendah akan diperoleh mahasiswa yang kurang menguasai akuntansi. Mahasiswa yang memiliki pengetahuan luas dibidang akuntansi cenderung memilih berkarier sebagai akuntan dibandingkan dengan mahasiswa yang berpengetahuan sedikit dibidang akuntansi (Yusoff et al., 2011). Sehingga pengetahuan akuntansi akan mempengaruhi niat memilih karier mahasiswa akuntansi. Namun, keadaan akan menjadi berbeda jika mahasiswa merasa pengetahuan akuntansi yang dimilikinya tidak cukup luas. Hal ini akan membuat mahasiswa memutuskan untuk tidak memilih karier sebagai akuntan. Oleh karena itu, perlu adanya motivasi sehingga mahasiswa tetap teguh untuk menjadi seorang akuntan.

TPB menjelaskan bahwa perilaku seseorang terlebih dahulu dipengaruhi oleh niat (*intention*) (Ajzen, 2005). Ajzen (2005) menjelaskan bahwa niat merupakan faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku. Teori Motivasi Maslow menyatakan bahwa pengetahuan merupakan kebutuhan yang menyebabkan munculnya motivasi (Maslow, 1987). Pengetahuan akuntansi merupakan kebutuhan mahasiswa untuk bisa berkarier sebagai akuntan dan IPK merupakan penghargaan yang didasarkan atas tinggi rendahnya pengetahuan akuntansi yang dimiliki mahasiswa. Karena merupakan sebuah kebutuhan maka pengetahuan akuntansi akan mempengaruhi motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi.

Motivasi ekstrinsik yang tinggi untuk berkarier sebagai akuntan publik akan membuat mahasiswa baik yang memiliki IPK sangat memuaskan maupun kurang memuaskan akan tetap berniat untuk memilih karier akuntan publik. Salah satunya karena ada penghargaan yang akan diperoleh ketika menjadi akuntan publik, seperti

gaji tinggi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat memediasi pengaruh pengetahuan akuntansi terhadap niat memilih karier akuntan publik.

H8 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

2.4.9 Pengaruh Prestise terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik

Kuhn (2016) menyebutkan prestise adalah kehormatan yang diperoleh dari pengakuan umum berdasarkan penilaian orang lain atas kedudukan dan kualitas seseorang. Prestise adalah nilai simbolik yang dinyatakan sebagai rasa hormat dan penghargaan terhadap profesional (Kantzara, 2009). Prestise dalam TPB lebih dikenal dengan sebutan norma subjektif. Norma subjektif merujuk pada persepsi individu dari tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu (Ajzen, 2005). Artinya mahasiswa cenderung memperhatikan prestise dari sebuah karier sebelum memilih karier. Apabila sebuah karier memiliki prestise yang tinggi maka mahasiswa akan memilih karier tersebut, sebaliknya apabila sebuah karier memiliki prestise yang tidak begitu bagus maka mahasiswa cenderung tidak akan memilih karier tersebut. Lent et al. (2002) dalam SCCT menyebutkan bahwa harapan hasil (*outcome expectation*) akan mempengaruhi niat memilih karier.

Individu yang berkarier sebagai akuntan publik merupakan individu yang memiliki pengetahuan akuntansi yang luas dan memiliki intelektualitas yang tinggi. Untuk menjadi akuntan publik, individu dihadapkan dengan berbagai ujian seperti

sertifikasi CPA. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menyampaikan bahwa keberadaan akuntan publik sangat penting dalam sebuah perusahaan/ instansi maupun lingkungan masyarakat umum (Fauzia, 2019). Selain itu dilansir dari Okezone.com (2019) akuntan publik menjadi karier dibidang akuntansi dengan gaji tertinggi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntan publik memiliki prestise yang tinggi. Prestise karier yang tinggi akan mempengaruhi niat memilih karier akuntan publik. Namun dalam keadaan seseorang belum memiliki niat untuk menjadi akuntan publik, maka individu tersebut membutuhkan motivasi ekstrinsik yang membuatnya memiliki niat untuk menjadi akuntan publik.

Teori Motivasi Maslow menyatakan bahwa prestise merupakan kebutuhan yang menyebabkan munculnya motivasi (Maslow, 1987). Ketika seseorang tidak memiliki niat untuk menjadi akuntan publik akan tetapi individu tersebut membutuhkan penghargaan seperti prestise maka akan mengharuskan individu tersebut untuk berkarier pada profesi yang memiliki prestise yang tinggi yaitu akuntan publik. Sehingga motivasi ekstrinsik dapat memediasi pengaruh prestise terhadap niat memilih karier akuntan publik.

H9 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan prestise terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

2.4.10 Pengaruh Prospek Karier terhadap Niat Memilih Karier Akuntan Publik melalui Motivasi Ekstrinsik

Prospek karier adalah peluang untuk dipromosikan dan memperoleh pengalaman pengembangan karir (Weer, 2006). Persepsi mengenai mudah atau

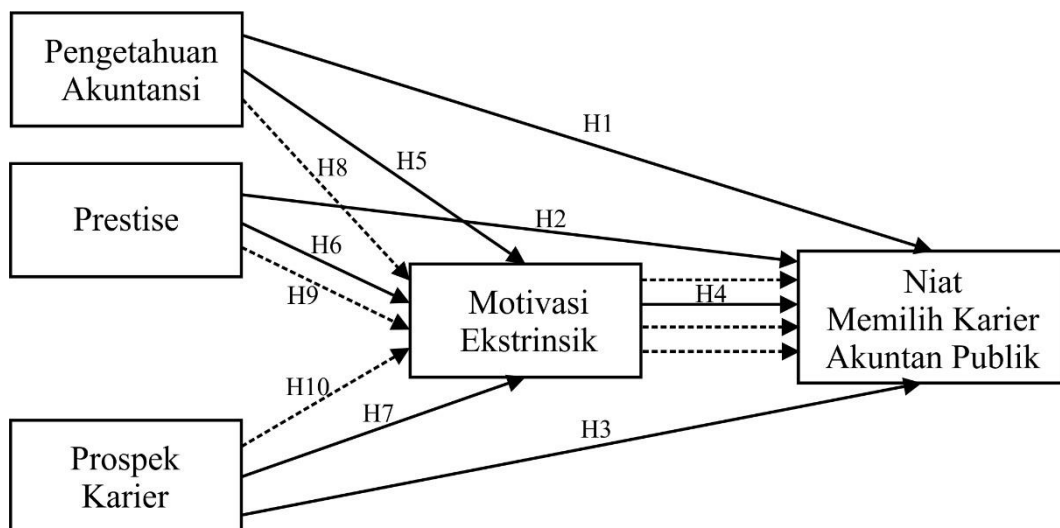
tidaknya untuk mendapatkan peluang promosi atau jenjang karier yang lebih baik dimasa yang akan datang berhubungan dengan faktor *control belief* pada TPB (Ajzen, 2005). Prospek karier adalah salah satu faktor yang mempengaruhi niat memilih karier. Karier yang menawarkan prospek yang tinggi akan cenderung dipilih, karena setiap orang pasti menginginkan masa depan karier yang bagus. Prospek karier yang tinggi dapat dilihat dari adanya peluang untuk maju. Peluang untuk maju bisa berupa peluang untuk mendapatkan promosi maupun peluang kerja.

Hermawan & Tyas (2018) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa Indonesia setidaknya masih membutuhkan sekitar 226 ribu akuntan publik. IAPI juga menyampaikan bahwa Indonesia masih kekurangan jumlah akuntan publik dan masih membutuhkan profesi tersebut dalam jumlah banyak sebagai antisipasi perkembangan bisnis di Indonesia (Antara, 2019). Artinya peluang untuk berkarier sebagai akuntan publik masih sangat besar.

Mahasiswa sebagai tokoh yang belum pernah bekerja dan baru akan memasuki dunia kerja cenderung memilih pekerjaan yang bagus dengan peluang kerja yang besar. Peluang kerja yang besar akan meminimalisir kemungkinan tidak diterima kerja. Artinya peluang kerja yang besar akan meningkatkan rasa aman dan mengurangi kecemasan akan terjadinya penolakan kerja. Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan yang dikemukakan pada Teori Motivasi Maslow (Maslow, 1987). Kebutuhan akan rasa aman merupakan motivasi ekstrinsik karena motivasi tersebut diperoleh dari adanya peluang kerja yang besar, bukan dari dalam diri individu itu sendiri.

Motivasi ekstrinsik yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan rasa aman, akan membuat mahasiswa memilih karier yang memungkinkannya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut, sehingga mahasiswa berniat memilih karier akuntan publik. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diasumsikan bahwa prospek karier berpengaruh positif signifikan terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik.

H10 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan prospek karier terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.



Gambar 2.3. Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis, 2020

Keterangan:

—————▶ : Pengaruh langsung

- - - - -▶ : Pengaruh tidak langsung

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengetahuan akuntansi dan prospek karier tidak berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntan publik, sedangkan prestise dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat memilih karier akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang. Motivasi ekstrinsik merupakan faktor utama yang mempengaruhi niat memilih karier akuntan publik.
2. Pengetahuan akuntansi tidak berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik, sedangkan prestise dan prospek karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang. Prospek karier merupakan faktor utama yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik.
3. Pengetahuan akuntansi tidak berpengaruh terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik, sedangkan prestise dan prospek karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat memilih karier akuntan publik melalui motivasi ekstrinsik mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis dan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Pendidik, universitas, IAPI, dan KAP perlu mempromosikan akuntan publik sebagai karier yang memiliki prestise tinggi, tingkat kegengsian yang sangat tinggi, dan prospek karier yang tinggi.
2. Penghargaan dan penguatan kepada mahasiswa akuntansi harus terus ditingkatkan untuk mempertahankan motivasi ekstrinsik pada mahasiswa akuntansi universitas negeri di Kota Semarang.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Hal ini bertujuan untuk membandingkan kekuatan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap niat memilih karier akuntan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdollahyan, H., & Nayebi, H. (2009). Conceptualizing occupational prestige: An empirical case study from Iran. *Asian Journal of Social Science*, 37(2), 192–207. <https://doi.org/10.1163/156853109X415336>
- Afrianto, D. (2016). Jumlah Akuntan Meningkat Drastis dalam 3 Tahun Terakhir. Retrieved September 10, 2019, from economy.okezone.com/ website: <https://economy.okezone.com/read/2016/02/16/320/1313171/jumlah-akuntan-meningkat-drastis-dalam-3-tahun-terakhir>
- Agoes, S., & Ardana, I. C. (2009). *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior* (2nd ed.). New York: Open University Press-Mc Graw-Hill Education.
- Akbar, H. (2011). Kecenderungan Karir Berdasarkan Gaya Belajar pada Siswa SMA Kelas XII. *Jurnal Mahasiswa USU*.
- Ambari, I. P., & Ramantha, I. W. (2017). Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Personalitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(1), 705–734.
- Angggita, M. Y. C. (2017). Pengaruh Orientasi Etis, Tingkat Pengetahuan Akuntansi dan Jenis Perguruan Tinggi Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi Mengenai Praktik Creative Accounting
- Antara. (2019). Indonesia Disebut Krisis Akuntan Publik. Retrieved September 10, 2019, from cnbcindonesia.com website: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/2019012513274>
- Aprilyan, L. A. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA). *Skripsi Universitas Diponegoro*, 1–75.
- Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A., & Suhendro, S. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Manajerial*, 1(1), 1–11.
- Azis, A. L. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Bisnis Kelas X Peserta Didik Kelas X Di SMKN 4 Makassar
- Bagley, P. L., Dalton, D., & Ortegren, M. (2012). The Factors that Affect

Accountants' Decisions to Seek Careers with Big 4 versus Non-Big 4 Accounting Firms. *Accounting Horizon*, 26(2), 238–264. <https://doi.org/https://doi.org/10.2308/acch-50123>

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bazylevych, M. Y. (2010). Prestige Concept Reconsidered: Hybridity of Prestige in Post-Socialist Biomedical Profession. *International Journal of Social Inquiry*, 3(2), 75–99.
- Bose, C. E. (1985). *Jobs and Gender: A Study of Occupational Prestige*. New York: Praeger.
- Budiarso, N. S., Wullur, M., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Pengetahuan Akuntansi, Jangka Waktu Studi Terhadap Minat Melanjutkan Studi pada Program Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill."*
- Byrne, M., Willis, P., & Burke, J. (2012). Influences on school leavers' career decisions – Implications for the accounting profession. *The International Journal of Management Education*, 10, 101–111. <https://doi.org/doi:10.1016/j.ijme.2012.03.005>
- Cascio, W. F. (2014). *Managing Human resources : Productivity, quality of work life, Profits*. McGraw-Hill International Edition.
- Christian, A. (2018). Dampak Positif dan Negatif Teknologi terhadap 4 Aspek Besar. Retrieved September 10, 2019, from www.kompasiana.com/ website: <https://www.kompasiana.com/andrewchristian/5c03f34c43322f66a05c9f37/dampak-positif-dan-negatif-teknologi-terhadap-4-aspek-ekonomi-sosial-budaya-dan-politik?page=all>
- Czeranowska, O. (2016). Social Definition of Occupational Prestige. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 1(13).
- Dalci, I., & Ozyapici, H. (2018). Cultural values and students' intentions of choosing accounting career. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JFRA-09-2016-0072>
- Dariyo, A. (2004). Perencanaan dan Pemilihan Karir Sebagai Seorang Guru/Dosen Pada Dewasa Muda. *Jurnal Provitae*, 1(1).
- Demagalhaes, R., Wilde, H., & Fitzgerald, L. R. (2011). Factors Affecting Accounting Students' Employment Choices: A Comparison of Students' and Practitioners' Views. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(2), 32–40.
- Djamarah, S. B., & Zain, A. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka

Cipta.

- Donsu, D. J. T. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ekaningrum, I. F. (2002). The Boundaryless Career pada Abad ke-21. *Jurnal Visi*, 9(1).
- Fauzia, M. (2019). Cerita Sri Mulyani Berantas Korupsi dengan Naikkan Tunjangan PNS. Retrieved January 3, 2020, from kompas.com website: <https://money.kompas.com/read/2019/12/09/124400126/cerita-sri-mulyani-berantas-korupsi-dengan-naikkan-tunjangan-pns?page=all>
- Gary, I., Manson, S., & Crawford, L. (2015). *The Audit Process: Principles, Practice and Case* (Sixth Edit). Singapore: Cengage Learning.
- Gayana, R. (2019). Pembukaan Asian Games 2018 Dalam Perspektif Soft Diplomacy. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Retrieved from [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/28091/7_BAB IV.pdf?sequence=8&isAllowed=y](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/28091/7_BAB_IV.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Ghozali, I. H. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21, Upgrade PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Harianti, S. S. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Niat Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri dan Swasta Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 5(1).
- Harris, L., & Djamhuri, A. (2001). Analisis Tentang Faktor-Faktor yang Melatarbelakangi Pemilihan Karir bagi Mahasiswa Akuntansi: Antara Akuntan Publik Versus Non Akuntan Publik. *Jurnal Tema*, 2(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18202/tema.v2i2.110>
- Henslin, J. M. (2007). *Sosiologi Dengan Pendekatan Membumi Jilid 1*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Hermawan, S., & Tyas, F. I. W. N. (2018). Pengaruh Nilai Intrinsik, Parental Influence, dan Persepsi Mahasiswa dengan Pendekatan Theory Karier Anne Roe terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik bagi Mahasiswa Akuntansi Universitas Airlangga Surabaya. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 112–129. Retrieved from <http://orcid.org/0000-0002-5690-7475>
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd., D. A. (2008). *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat.

- IAPI, I. (2018). Siaran Pers: Upaya Meningkatkan Jumlah CPA melalui CPA Days 2018. Retrieved September 10, 2019, from iapi.or.id website: <https://iapi.or.id/Iapi/detail/571>
- Jogiyanto, J. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan* (Revisi). Yogyakarta: Andi Offset.
- Kantzara, V. (2001). *An Act of Defiance, an Act of Honour: Gender and Professional Prestige among Teachers in Secondary Education in Greece*. University of Utrecht.
- Kantzara, V. (2009). Prestige. In *Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Blackwell Publishing.
- Kharisma, M. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia. *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah*. Retrieved from <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/35031>
- Kharismawati, H. (2015). *Analisis Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa PPAK di UNS, UGM dan STIE YKPN)*.
- Krugman, P. R., & Obstfeld, M. (2003). Ekonomi Internasional Teori dan Kebijakan. In F. H. Basri (Ed.), *Raja Grafindo Persada*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuenzel, S., & Halliday, S. V. (2008). Investigating Antecedents and Consequences of Brand Identification. *Journal of Product and Brand Management*, 17(5).
- Kuhn, A. (2016). Social status and prestige in the Graeco-Roman world. In *Franz Steiner Verlag* (Vol. 23). <https://doi.org/10.4467/20800909EL.16.015.5834>
- Kunartinah, K. (2003). Perilaku Mahasiswa Akuntansi di STIE STIKUBANK Semarang dan FaktorFaktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 10(2), 182–197.
- Latifah, D. (2018). Pengaruh Personality, Job Outcomes, Pihak Ketiga, Dan Pengetahuan Akuntansi Terhadap Minat Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Surakarta. *Skripsi IAIN Surakarta*, 1–120.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In *Career choice and development*. San Francisco: Jossey Bass.

- Linawati, E., & Restuti, M. M. D. (2015). Pengetahuan Akutansi Pelaku Usaha Mikro , Kecil, dan Menengah (UMKM) atas Penggunaan Informasi Akuntansi. *2nd Conference in Business, Accounting, and Management*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Mahayani, N. M. D., Sulindawati, N. L. G. E., & Herawati, N. T. (2017). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Program S1 tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Undiksha*, 7(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jimat.v7i1.9489>
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality* (3rd ed.). Harper & Row Publishers.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mbawuni, J., & Nimako, S. G. (2015). Modelling Job-related and Personality Predictors of Intention to Pursue Accounting Careers among Undergraduate Students in Ghana. *World Journal of Education*, 5(1), 65–81. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5430/wje.v5n1p65>
- Merdekawati, D. P., & Sulistyawati, A. I. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Aset*, 13(1), 9–19.
- Mulyadi, M. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Naminingsih, N. N. (2018). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Pertimbangan Pasar, Teman dan Keluarga dalam Pemilihan Karir Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Syariah di IAIN Surakarta). *Skripsi IAIN Surakarta*.
- Ng, Y.-H., Lai, S.-P., Su, Z.-P., Yap, J.-Y., Teoh, H.-Q., & Lee, H. (2017). Factors influencing accounting students' career paths. *Journal of Management Development*, 36(3), 319–329. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0169>
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, N. (2014). Pengembangan Program Bimbingan Karir Berbasis teori Karir Holland. *Skripsi*, 1–102. Retrieved from <http://repository.upi.edu/13967/>
- Nurjanah, I. (2018). Prospek Usaha Salon Muslimah Dikecamatan Tampan Kota Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Islam. *Skripsi*. Retrieved from <http://repository.uin-suska.ac.id/18858/>
- Okezone.com. (2019). 9 Pekerjaan Menjanjikan untuk Mahasiswa Jurusan

Akuntansi. Retrieved January 3, 2019, from news.okezone.com website: <https://news.okezone.com/read/2019/02/15/65/2018286/9-pekerjaan-menjanjikan-untuk-mahasiswa-jurusan-akuntansi>

- On, C. H., Keong, H. C., Huey, K. P., Ching, N. L., & Vei, N. S. (2013). Factors Affecting Job Selection Preferences of Accounting Students In Malaysian Universities. *Igarss 2014*, (1), 1–101. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Owusu, G. M. Y., Anderson, A. E., Kwakye, T. O., Bekoe, R. A., Ofori, C., & Gyamfi. (2018). Factors influencing career choice of tertiary students in Ghana: A comparison of science and business majors. *Education + Training*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ET-04-2017-0050>
- Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1998 Tentang Informasi Keuangan Tahunan Perusahaan
- Purwanto, J. (2016). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Pada KAP Di Kota Malang). *Skripsi*, 1–68.
- Putri, M. W. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik (Studi empiris pada mahasiswa akuntansi universitas muhammadiyah surakarta). *Skripsi*, 1–19.
- Ramdani, R. F. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi di Semarang). *Skripsi*.
- Reeve, J. M., Warren, C. S., & Duchac, J. E. (2013). *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riska, R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kualitas Sistem Informasi, Pengetahuan Akuntansi, dan Keahlian Pemakai Sistem Informasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung). *Skripsi Universitas Pasundan*. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/12663/>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25,

54–67. <https://doi.org/doi:10.1006/ceps.1999.1020>

- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Pustaka Setia.
- Sardiman, A. M. (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J., & N.S., H. (2014). *EViews: Cara Operasi dan Prosedur Analisis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Satrianegara, R. (2018). Duh, Minat Mahasiswa untuk Jadi Akuntan Publik Masih Minim. *Cnbcindonesia.Com*.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2007). *Consumer Behavior* (Eight Edit). New Jersey: Pearson Education.
- Schoenfeld, J., Segal, G., & Borgia, D. (2017). Social cognitive career theory and the goal of becoming a certified public accountant. *Accounting Education*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1274909>
- Senoadi, Y. P. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Lulusan Sarjana Menjadi Akuntan Publik. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 15(2).
- Setiadi, N. J. (2005). *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta: Prenada Media.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sriningrum, P. (2017). Indonesia Krisis Profesi Akuntan Publik. Retrieved September 10, 2019, from akurat.co website: <https://akurat.co/id-28518-read-indonesia-krisis-profesi-akuntan-publik>
- Suaramerdeka.com. (2018). Jumlah Akuntan Indonesia Kalah Dibanding Negara ASEAN. Retrieved September 10, 2019, from suaramerdeka.com website: <https://www.suaramerdeka.com/smcetak/baca/74643/jumlah-akuntan-indonesia-kalah-dibanding-negara-asean>
- Subaweh, I. (n.d.). Auditing dan Akuntan Publik. Retrieved February 25, 2020, from <http://imas.staff.gunadarma.ac.id/> website: <http://imas.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/39732/1.+Pengantar+Audit.pdf>
- Sugahara, S., & Boland, G. (2006). Perceptions of the Certified Public Accountants by Accounting and Non-accounting Tertiary Students in Japan. *Asian Review of Accounting*, 14(2), 149–167.

- Sugahara, S., & Boland, G. (2009). The Accounting Profession as a Career Choice for Tertiary Business Students in Japan-A Factor Analysis. *Accounting Education*, 18(3), 255–272. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09639280701820035>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, S., & Sukanti, S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pengetahuan Tentang Profesi Auditor Terhadap Minat Menjadi Auditor Pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Profita*, 5, 1–15.
- Sutrawati, Y., Sirojuddin, B., & Fajriana, I. (2016). *Pengaruh Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Di Palembang Tentang Pajak dan Brevet Pajak Terhadap Minat Berprofesi Dibidang Perpajakan*.
- Suwardjono, S. (2015). *Teori Akuntansi: Perekayasaan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Suyono, N. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Unsiq). *Jurnal PPKM II*, 69–83.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Talamosandi, N. K. P. S., & Wirakusuma, M. G. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Personalitas pada Pemilihan Karir Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 1–26.
- Tarsidi, D. (2007). *Teori Perkembangan Karir* (pp. 1–31).
- Trista, L. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating*. Universitas Sumatera Utara.
- Umar, I. (2014). Factors Influencing Students' Career Choice in Accounting: The Case of Yobe State University. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(17), 59–62.
- Universitas Indonesia, U. I. (2018). Upaya Meningkatkan Jumlah Akuntan Publik Melalui CPA Days 2018. Retrieved September 11, 2019, from ui.ac.id website: <https://www.ui.ac.id/upaya-meningkatkan-jumlah-akuntan-publik-melalui-cpa-days-2018/>

UU Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik

Wahyudin, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Pendidikan* (1st ed.). Semarang: UNNES Press.

Walter, T. H., Thomas, C. W., Horngren, C. T., & Suwardy, T. (2012). *Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Erlangga.

Warren, C. S., Reeve, J. M., & Duchac, Jonathan E. Suhardianto, N. (2017). *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia* (Edisi 25). Jakarta: Salemba Empat.

Weer, C. H. (2006). *The impact of non-work role commitment on employees' career growth prospects*. Drexel University.

Wen, L., Yang, H. (Chris), Bu, D., Diers, L., & Wang, H. (2018). Public accounting vs private accounting, career choice of accounting students in China. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(1), 124–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JAEE-09-2016-0080>

Widayati, S. R. (2017). Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan Akuntansi Syariah, Pelatihan Profesional Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Syariah IAIN Surakarta). *Skripsi*, 1–104.

Wildiana, E., Taufik, T., & Diyanto, V. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi*.

Winardi, W. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Winkel, W. S., & Hastuti, M. . S. (2005). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.

Yusoff, Y., Omar, Z. A., Awang, Y., Yusoff, R., & Jusoff, K. (2011). Does Knowledge on Professional Accounting Influence Career Choice? *World Applied Sciences Journal*, 12, 57–60.

Yusran, R. R. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa terhadap Pemilihan Karir Akuntan/Non Akuntan. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 203–212.

Zhan, C. (2015). Money v.s. Prestige: Cultural Attitudes and Occupational Choices. *Labour Economics*, 32, 44–56. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2014.12.003>