

PELATIHAN DAN PENGAKUAN PROFESIONAL SEBAGAI DETERMINAN PILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PENDIDIK

Ludwina Harahap*¹, Efendri²

¹ Universitas Trilogi; Jl. TMP Kalibata, Jakarta, 021-7991365

² Universitas Trilogi; Jl. TMP Kalibata, 021-7981352

e-mail: *ludyhara@universitas-trilogi.ac.id, efendri@trilogi.ac.id

Abstract: *The study aims to test the influence of professional recognition and training on the interest in becoming an educator accountant for Accounting students in South Jakarta. This study used the structural equation modeling (SEM) method from 100 students as a sample selected by purposive sampling technique. The results show that these two factors significantly influenced students' interest in becoming educator accountants. For future study, suggested adding other factors that may influence career choices as an educator accountant, such as economic motives, family support, or other factors. The implications of this research are helping students in choosing a career, especially accounting students. Another implication is suggesting to educational institutions equip the student with some professional training to support student career selection. This research may add to the study of student career choices.*

Keywords: *career choice, professional training, accounting professionalism, self-efficacy*

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh pengakuan dan pelatihan profesional terhadap minat menjadi akuntan pendidik bagi mahasiswa Akuntansi di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode structural equation modelling (SEM) dari 100 mahasiswa sebagai sample yang dipilih dengan Teknik purposive sampling. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi akuntan pendidik. Penelitian berikutnya perlu menambahkan faktor lain yang diduga mempengaruhi pilihan karir sebagai akuntan pendidik, misalnya motif ekonomi, dukungan keluarga, atau faktor lainnya. Implikasi hasil temuan ini dapat membantu mahasiswa dalam memilih karir, terutama mahasiswa program studi akuntansi. Implikasi lainnya yaitu memberikan masukan agar institusi Pendidikan dapat membekali mahasiswa dengan memberikan pelatihan keprofesionalan demi mendukung pemilihan karir mahasiswa. Penelitian ini diharapkan menambah kajian pemilihan karir mahasiswa.

Kata kunci: pilihan karir, pelatihan profesional, pengakuan profesional, motivasi, minat

1. Pendahuluan

Akuntan pendidik merupakan bagian dari profesi di bidang akuntansi. Akuntan pendidik sangat dibutuhkan dan berperan besar dalam menciptakan sumber daya manusia di bidang akuntansi. Sehingga akuntan pendidik akan berperan cukup besar dalam perkembangan sumber daya manusia di masa mendatang (Soraya & Farizi, 2016). Melihat peran yang begitu besar dari seorang akuntan pendidik menciptakan profesional di bidang akuntansi, maka sangat dibutuhkan akuntan-akuntan pendidik baru untuk memenuhi kebutuhan profesi di bidang akuntansi. Akuntan pendidik dituntut memiliki kualitas dan merupakan pilihan yang didasarkan dari motivasi diri seseorang. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mahasiswa dan lulusan program studi akuntansi memilih karir sebagai seorang akuntan pendidik dipengaruhi oleh keinginan menjadi profesional di bidangnya (Anggraini, 2021; Soraya & Farizi, 2016).

Kualitas seorang akuntan pendidik dapat diukur dari komitmen dan kompetensi profesional yang dimiliki. Akuntan pendidik dituntut untuk memiliki komitmen dan profesional dalam menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi (sesuai dengan Undang Undang No 12 Tahun 2012 pasal 1 ayat 9). Aktif mengikuti workshop, seminar, pelatihan, konferensi, penelitian, pengabdian pada masyarakat, selain menjadi mentor di kelas merupakan komitmen seorang akuntan pendidik. Selain itu juga harus menjaga norma dan etika seorang akuntan pendidik. Kompetensi profesional seorang akuntan pendidik dapat dilihat dari pemahaman dan penguasaan terhadap materi ajar.

Peran dan kontribusi akuntan pendidik di masyarakat mempengaruhi motivasi dan pandangan dalam membentuk minat pilihan karir seorang mahasiswa atau lulusan akuntansi. Selain itu, peranan penting akuntansi dalam kehidupan ekonomi dan sosial menjadi factor yang mempengaruhi minat atau pilihan karir mahasiswa atau lulusan akuntansi. Keadaan ini menjadikan akuntan sebagai profesi yang sangat dibutuhkan keberadaannya dalam lingkungan organisasi bisnis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir sebagai seorang akuntan pendidik, seperti gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas, serta pertimbangan pasar kerja. Minat dan rencana karir mahasiswa yang jelas akan sangat berguna bagi seorang mahasiswa dan lulusan akuntansi serta Lembaga pendidikan tinggi dalam mempersiapkan segala aspek agar dapat mewujudkan rencana karir seseorang. Perencanaan dan pilihan karir merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan sebagai seorang manusia. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi minat berkarir sebagai seorang akuntan Pendidikan tentunya akan membantu dalam mempersiapkan diri dan berbagai aspek untuk mewujudkan minat tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa dan jenis karir yang akan mereka jalani merupakan hal yang dapat meningkatkan daya saing dan semangat kerja bagi mereka yang berminat menjadi akuntan pendidik. Untuk menjalankan suatu profesi tentunya membutuhkan pengetahuan akan tugas dan kewajiban dari profesi tersebut. Dengan dilatarbelakangi hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor determinan dalam mempengaruhi minat berkarir sebagai seorang akuntan pendidik. Penelitian ini mencoba untuk mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yaitu pengaruh pengakuan dan pelatihan profesional terhadap pilihan karir sebagai akuntan pendidik. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya. Data akan diolah dengan pendekatan *structural equation modelling* (SEM) melalui *partial least square* (PLS) dengan bantuan alat software Smart PLS.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Motivasi

Konsep motivasi dapat dijelaskan dengan menggunakan teori harapan Victor Vroom (1964) untuk mengatur dan mengintegrasikan pengetahuan yang ada di bidang psikologi dan motivasi (Lee, 2007). Teori pengharapan dapat mengungkap implikasi dari motivasi seseorang untuk berbagai situasi atau pengaturan, termasuk dalam menjelaskan faktor motivasi pekerja terhadap pekerjaannya. Teori harapan Vroom meninjau dari perspektif alasan seseorang melakukan tindakan atau perilaku tertentu (Lee, 2007). Komponen dari teori ekspektasi Vroom, yaitu:

1. Valensi (Valence). Merupakan orientasi afektif terhadap hasil tertentu. Terdapat 3 macam valensi, yaitu valensi positif yaitu memilih untuk mencapai sesuatu dibandingkan tidak mencapainya, valensi nol yaitu tidak memiliki perbedaan antara mencapai atau tidak

mencapai suatu hasil, dan valensi negatif yaitu tidak berusaha untuk mencapai sesuatu. Setiap hasil mempunyai nilai yang didasarkan pada persepsi tingkat kesulitan untuk mencapai suatu hasil.

2. Harapan. Vroom (1964) mendefinisikan sebagai keyakinan sesaat yang diikuti oleh hasil tertentu. Harapan juga berupa kepastian subjektif seseorang bahwa tindakan yang dilakukan akan diikuti oleh hasil. Kisaran harapan bisa dari nol ke satu. Harapan nol adalah probabilitas subjektif seseorang bahwa tindakannya tidak akan diikuti oleh hasil.
3. Instrumentalitas. Instrumentalitas adalah persepsi seseorang tentang probabilitas bahwa kinerja akan mengarah pada hasil tertentu. Hal ini terkait dengan keyakinan atau harapan seseorang bahwa "jika dia berperilaku dengan cara tertentu, dia akan mendapatkan hal-hal tertentu".

Sesuai dengan teori pengharapan Vroom, motivasi untuk mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh harapan individual dalam mencapai suatu tujuan, seperti keputusan pemilihan karir seseorang. Pemilihan karir akan ditentukan oleh minat mahasiswa. Pemilihan karir sebagai akuntan pendidik juga dapat ditentukan oleh pengharapan dari karir akuntan pendidik tersebut. Pada penelitian ini, determinan yang mempengaruhi minat memilih karir sebagai akuntan pendidik adalah pengakuan profesional dan pelatihan profesional.

2.2 Minat

Minat (intrinsik) dan nilai utilitas adalah dua konstrukti yang dijelaskan dalam teori harapan dan nilai. Minat intrinsik berasal dari bawaan seseorang sedangkan nilai utilitas adalah kegunaan yang dirasakan karena kongruensinya dengan rencana masa depan seseorang atau tujuan karir. Nilai utilitas dianggap mirip dengan motivasi ekstrinsik yaitu menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Minat adalah suatu rasa suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal aktivitas tanpa ada yang menyuruh. Minat adalah suatu keinginan yang kuat, gairah dan kecenderungan yang sangat tinggi terhadap sesuatu.

2.3 Konsep Diri

Konsep diri adalah keseluruhan gambaran diri, yang meliputi persepsi seseorang tentang diri, perasaan, keyakinan dan nilai-nilai yang berhubungan dengan dirinya. Konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungan. Konsep diri memiliki dua dimensi pokok yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal (Fritzz, 1971), yaitu:

1. Dimensi Internal

Dimensi internal atau kerangka acuan internal (*internal frame of reference*) adalah penilaian yang dilakukan individu yakni penilaian terhadap dirinya sendiri berdasarkan dunia dalam dirinya, yang terdiri dari (a) diri identitas (*identity self*), (b) diri perilaku (*behavioral self*), dan (c) diri penerimaan/penilai (*judging self*)

2. Dimensi Eksternal

Individu menilai dirinya melalui hubungan dan aktivitas sosialnya, nilai-nilai yang dianutnya serta hal-hal lain diluar dirinya. Dimensi eksternal terdiri atas: (a) diri fisik (*physical self*), (b) diri etik-moral (*moral-ethical self*), (c) diri pribadi (*personal self*), (d) diri keluarga (*family self*) dan (e) diri sosial (*social self*).

2.4 Karir

Karir merupakan serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya. Karir berarti perubahan nilai, sikap, dan motivasi seiring dengan bertambahnya usia. Karir dapat juga diartikan sebagai keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Karir merupakan suatu hal yang sangat penting bagi diri seseorang, dan tentunya menginginkan jabatan yang sesuai

dengan keinginan dan kompetensi yang dimiliki. Peningkatan karir seiring dengan bertambahnya pengalaman dan kemampuan, menjadi harapan bagi setiap karyawan.

2.5 Teori Karir Kognitif Sosial (TKKS)

Teori Karir Kognitif Sosial (TKKS), yang merupakan pengembangan Teori Kognitif Sosial Bandura, menjadi teori yang sering digunakan dalam menjelaskan perilaku dalam pemilihan karir, dengan variabel seperti minat karir, *self-efficacy*, dan persepsi. TTKS melihat sosiokultural dan lingkungan sebagai variabel penting yang mempengaruhi pilihan karir dan fokus pada interaksi antara variabel personal, lingkungan, dan perilaku dalam mempengaruhi proses (a) pengembangan kepentingan akademik dan karir, (b) membuat dan merevisi rencana pendidikan dan kejuruan, dan (c) mencapai kinerja dengan berbagai kualitas dalam kegiatan akademik dan karir.

Self-efficacy (keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil melakukan perilaku atau tindakan tertentu) mendorong harapan hasil yang menguntungkan (keyakinan tentang konsekuensi dari tindakan yang diberikan), dan pengembangan minat dan harapan hasil. Tujuan pemilihan karir (niat untuk memilih atau bertahan pada tindakan tertentu) merupakan hasil dari *self-efficacy*, harapan hasil, dan kepentingan. Tujuan pemilihan juga dipengaruhi oleh kehadiran kontekstual (misalnya, sosial), dukungan dan hambatan. Dukungan dan hambatan dapat mempromosikan pilihan secara tidak langsung dapat memperkuat atau melemah *self-efficacy* (Lent et al., 2008).

2.6 Teori Konsep Diri pengembangan karir

Pengembangan karir dan pilihan karir berhubungan dengan konsep diri seseorang. Konsep diri adalah transaksi yang kompleks antara pertumbuhan mental dan fisik, fitur lingkungan, pengalaman pribadi. Konsep "kematangan karir" mewakili jumlah yang dapat dicapai seseorang, yang dikembangkan secara bertahap selama menjalani karir dan hasil kematangan karir akan beragam. Tingkat kematangan karir yang lebih besar akan dapat melanjutkan studi penuh waktu, dan mencapai keseimbangan psikologis. Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah, saling berhubungan, saling melengkapi serta memberikan makna bagi kehidupan seseorang. Pengembangan karir dilakukan bersamaan dengan memperbaiki diri seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi.

2.7 Profesi Akuntansi

Profesi akuntansi adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian bidang akuntansi. Profesi akuntansi terdiri dari akuntan publik, akuntan internal yang bekerja pada perusahaan, akuntan sektor publik, yang bekerja di pemerintahan dan akuntan pendidik, termasuk pekerjaan audit, pajak dan konsultan akuntansi manajemen.

2.8 Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang dapat berkarir pada tiga bidang lainnya yaitu, akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah (Jumamik, 2007). Seiring dengan perkembangan ekonomi yang pesat dibutuhkan tenaga akuntan dan akuntan pendidik untuk dapat mencetak akuntan – akuntan baru. Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi yaitu mengajar, menyusun kurikulum dan melakukan penelitian dalam bidang akuntansi. Profesi akuntan pendidik dibutuhkan untuk kemajuan profesi akuntansi sendiri.

2.9 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional meliputi hal – hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Dengan diakuinya prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir sehingga kualitas perkerjaan yang dihasilkan pun akan meningkat menjadi lebih baik. Pengakuan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud (Alhadar, 2013). Pengakuan profesional adalah pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan

dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakan. Dengan diakuinya prestasi kerja seseorang dapat meningkatkan motivasi dalam berkarir dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan.

Adanya pengakuan prestasi atas kinerja akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan dapat memotivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Pemilihan profesi tidak hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial, tetapi keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri lebih lanjut. Mahasiswa tingkat akhir menganggap bahwa profesi akuntan pendidik lebih mengakui prestasi dan memberikan kesempatan lebih besar untuk berkembang dari pada profesi akuntan perusahaan (Aprilyan, Lara & Laksito, 2011).

Mahasiswa menginginkan penghargaan atau *reward* yang tidak hanya dalam bentuk uang saja tetapi juga berupa pengakuan dari lembaga tempat bekerja yang dapat memberikan semangat untuk meningkatkan tenaga kerja (Puspitaningsih, 2017). Ambari & Ramantha, 2017 menemukan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, dimana mahasiswa percaya bahwa penghargaan dari profesi ini lebih besar daripada pengorbanannya. Berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengakuan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan pendidik.

Pelatihan Profesional

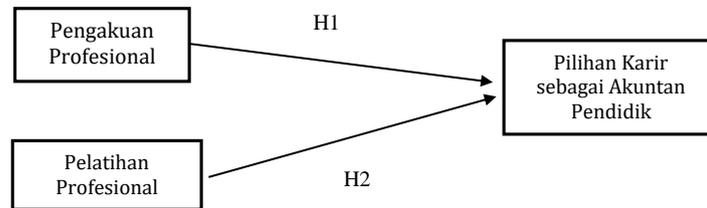
Pelatihan merupakan salah satu dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Pelatihan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan digunakan untuk mempersiapkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang sekarang atau yang telah dijalani. Tujuan pelatihan untuk menutupi gap antara kecakapan atau keterampilan karyawan dengan permintaan jabatan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2012).

Pelatihan merupakan pengajaran dan pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, keahlian dan sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Sumber pelatihan bisa berbentuk *in-house* atau *on-site training*, yang merupakan pelatihan ditempat kerja (*on the job training*), seminar, lokakarya, dan instruksi berbasis komputer. Bentuk lain yaitu *external* atau *outside training*, terdiri dari kursus, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga Pendidikan.

Pelatihan profesional yang diberikan oleh suatu profesi merupakan daya tarik bagi suatu profesi tersebut. Dalam memilih karir seseorang harus mempertimbangkan terlebih dahulu pelatihan profesional seperti apakah yang nantinya akan diberikan. Untuk memasuki dunia kerja apalagi bekerja sebagai akuntan, para calon akuntan harus mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Untuk itu pelatihan profesional dilakukan untuk mempersiapkan para calon akuntan supaya dapat bekerja dengan baik. Menurut, pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan diberikan kepada pegawai baru atau pegawai yang sudah bekerja (Dessler, 2015). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2011). Temuan

Saputra, 2018 menunjukkan bahwa variabel pelatihan professional berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka penelitian menyusun hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pelatihan professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan pendidik.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Gambar 1 menunjukkan kerangka model penelitian, dimana terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu pengakuan profesional dan pelatihan profesional dan 1 (satu) variabel dependen yaitu pilihan karir sebagai Akuntan Pendidik. Penelitian ini menguji pengaruh pengakuan profesional dan pelatihan profesional terhadap pilihan karir sebagai akuntan pendidik.

3. Metode Penelitian

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data dan melakukan analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan pengujian asumsi yang telah ditentukan sebelumnya. yang akan dilakukan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana penelitian yang akan dilakukan mempunyai tujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka berdasarkan karakteristik individu atau kelompok yang diteliti (Sugiyono, 2017). Penelitian dengan metode deskriptif memungkinkan peneliti melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, dan mengembangkan generalisasi atau penelitian dimana pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependennya. Variabel independen terdiri dari pengakuan profesional dan pelatihan profesional, sedangkan variabel dependennya yaitu minat mahasiswa akuntansi memilih berkarir sebagai akuntan pendidik.

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu bidang umum yang terdiri atas objek atau topik yang menjadi sasaran penelitian dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 akuntansi di perguruan tinggi swasta di Jakarta Selatan dengan status akademik masih aktif dan merupakan angkatan 2017. Persyaratan tersebut digunakan mengingat pemilihan karir umumnya sudah mulai dipikirkan oleh mahasiswa yang telah memasuki semester akhir dalam menyelesaikan studinya.

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik yang dipilih menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Jika tidak mungkin untuk mempelajari semua informasi dari populasi yang besar karena populasi, pendanaan, dan waktu yang terbatas, maka dapat menggunakan sampel dan kesimpulannya akan

diterapkan pada populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah/ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Lameshow, sedangkan penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dan menghasilkan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

$$n = \frac{Z^2 \times (1 - P^2)}{d^2}$$
$$n = \frac{1.96^2 \times (1 - 0.5)^2}{0.10^2}$$
$$n = \frac{3.8416 \times 0.25}{0.01}$$
$$n = \frac{0.9604}{0.01}$$
$$n = 96.04$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

Z = Skor Z 95% = 1.96

P = Maksimal estimasi = 0.5

D = (0.10) atau samplinag eror = 10%

Terdapat beberapa kriteria untuk pengambilan sampelnya, yaitu:

1. Perguruan Tinggi Swasta yang berada di wilayah Jakarta Selatan
2. Perguruan tinggi swasta dengan akreditasi kampus B
3. Perguruan tinggi swasta yang memiliki jurusan Akuntansi dengan akreditasi jurusan Akuntansi B
4. Mahasiswa/i S1 akuntansi yang masih aktif angkatan 2017
5. Mahasiswa/i semester akhir atau yang sedang mengambil skripsi
6. Mahasiswa/i Akuntansi yang telah mengambil mata kuliah akuntansi keuangan, akuntansi biaya, akuntansi manajemen, akuntansi perpajakan dan audit

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data berbentuk kuantitatif diperoleh dari hasil kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan menggunakan google form yang memiliki kelebihan dalam keluasan cakupan secara geografis dan efektif digunakan selama pandemic covid 19. Dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial menggunakan skala Likert. Skala likert yang digunakan terdiri dari empat tingkat preferensi yaitu:

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Data primer yang diperoleh tersebut kemudian diolah dengan bantuan *statistical tools* dan tahap selanjutnya hasilnya akan dianalisis secara deskriptif dan terakhir dilakukan penarikan kesimpulan.

4. Hasil dan Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian berjumlah 100 orang, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Tabel 1 memperlihatkan karakteristik responden, diantaranya sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 62%, sedangkan laki-laki sebanyak 38%. Usia responden berkisar antara 15-20 tahun adalah sebanyak 2%, usia 21-25 tahun sebanyak 96%, dan berusia lebih dari 25 tahun sebanyak 2%. Asal perguruan tinggi sampel diambil secara proporsional yaitu masing-masing sebanyak 25%.

Tabel 1 Karakteristik Responden

| Keterangan | Total | Persentase |
|--------------------------------------|-------|------------|
| Jenis kelamin : | | |
| ○ Laki-laki | 38 | 38% |
| ○ Perempuan | 62 | 62% |
| Usia : | | |
| ○ 15 – 20 tahun | 2 | 2% |
| ○ 21 – 25 tahun | 96 | 96% |
| ○ > 25 tahun | 2 | 2% |
| Universitas : | | |
| ○ Universitas Trilogi | 25 | 25% |
| ○ Universitas Sahid | 25 | 25% |
| ○ Universitas Budi Luhur | 25 | 25% |
| ○ Universitas Satya Negara Indonesia | 25 | 25% |

Sumber: data primer diolah 2022

Analisis Data dengan Partial Least Square (PLS)

Data yang dianalisis yaitu pengaruh variabel pengakuan profesional (X1), dan pelatihan profesional (X2), terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik (Y).

Evaluasi Model Pengukuran *Outer Model* (Uji Validitas & Reabilitas)

Terdapat 2 (dua) uji yang dilakukan, yaitu uji validitas *indicator* dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dan uji reabilitas indikator dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Namun, demikian pengguna *cronbach's alpha* untuk menguji reabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reabilitas suatu konstruk (Ghozali & Latan, 2015).

Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* dan nilai *average variance extracted* (AVE).

Loading Factor

Nilai pada *loading factor* berkisar antara 0.5 – 0.6 dianggap cukup memadai bahwa variable memiliki konstruk yang realibel. Uji *convergent validity* indikator dilihat dari nilai *loading factor* pada PLS algoritma pada gambar 2. *Loading factor* tertinggi untuk konstruk pelatihan profesional yang terdiri dari 4 item pernyataan adalah “mengikuti pelatihan dapat menambah profesionalitas sebagai akuntan pendidik” (X2.1). Pernyataan tersebut sangat mempengaruhi persepsi responden karena pernyataan tersebut memiliki nilai sebesar 0.934. Seseorang yang mengikuti pelatihan merasa lebih profesional memilih karir di bidang Pendidikan. Hal ini dikarenakan dengan pengetahuan yang lebih luas dan praktik keterampilan kerja yang diperoleh dari pelatihan akan meningkatkan tingkat profesionalisme dalam berkarir sebagai akuntan pendidik.

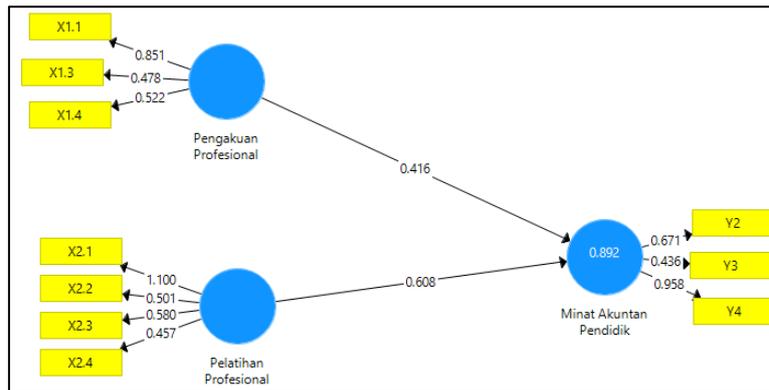
Untuk konstruk minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik yang terdiri dari 3 item pernyataan, nilai *loading factor* tertinggi yaitu pernyataan “saya berminat

untuk berkarir menjadi tenaga pendidik (guru atau dosen) dalam bidang akuntansi” (Y4). Pernyataan tersebut sangat mempengaruhi persepsi responden karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0.958. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak mahasiswa responden yang setuju dan berminat untuk berkarir menjadi guru, dosen atau tenaga pengajar.

Average Variance Extracted (AVE)

Uji lain untuk melihat *convergent validity* adalah melihat nilai AVE pada PLS algoritma. Hasil AVE dapat dilihat pada tabel 2.

Gambar 2 Nilai Loading Factor



Sumber: data primer diolah 2022

Nilai AVE dapat dilihat pada *construct reability* dan *validity* kemudian lihat pada kolom *Average Variance Extracted (AVE)*. AVE dapat dikatakan baik apabila masing – masing konstruk nilainya lebih besar dari 0.50. Maka dapat disimpulkan tabel diatas memberikan nilai AVE lebih dari 0.50 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian yang dimana setiap konstruk telah valid.

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

| Konstruk | AVE | Keterangan |
|---|-------|------------|
| Pengakuan Profesional | 0.573 | VALID |
| Pelatihan Profesional | 0.594 | VALID |
| Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Pendidik | 0.640 | VALID |

Sumber: data primer diolah 2022

Validity

Untuk uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross loading* dan nilai *fornell lacker criterium*. Hasil *cross loading* dapat dilihat tabel 3. Nilai *cross loading* pengakuan profesional (X1) dengan indikator lainnya lebih tinggi dibandingkan nilai kolerasi untuk indikator lainnya (pelatihan profesional, dan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik). Nilai pada indikator pelatihan profesional (X2) lebih tinggi dari pada nilai korelasi indikator lainnya (pengakuan profesional, dan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik). Nilai indikator minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik (Y) menunjukkan hal yang sama, yaitu memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan kolerasi indikator lainnya (pengakuan profesional, dan pelatihan profesional). Hal tersebut membuktikan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator lainnya.

Tabel 3 Cross Loading

| | Pengakuan Profesional | Pelatihan Profesional | Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Pendidik |
|------|-----------------------|-----------------------|---|
| X1.1 | 0.916 | 0.516 | 0.651 |
| X1.3 | 0.698 | 0.506 | 0.365 |
| X1.4 | 0.628 | 0.858 | 0.399 |
| X2.1 | 0.615 | 0.767 | 0.900 |
| X2.2 | 0.333 | 0.777 | 0.410 |
| X2.3 | 0.318 | 0.670 | 0.474 |
| X2.4 | 0.331 | 0.565 | 0.374 |
| Y2 | 0.504 | 0.565 | 0.848 |
| Y3 | 0.414 | 0.325 | 0.626 |
| Y4 | 0.615 | 0.858 | 0.900 |

Sumber: data primer diolah 2022

Discriminant validity diperoleh dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan kolerasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Tabel 4 berikut menunjukkan hasil dari *fornell lacker criterium*.

Tabel 4 Fornell Lacker Criterium

| | Minat Mahasiswa Akuntansi | Pengakuan Profesional | Pelatihan Profesional |
|--------------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Minat Mahasisa Akuntansi | 0.800 | | |
| Pengakuan Profesional | 0.650 | 0.757 | |
| Pelatihan Profesional | 0.787 | 0.565 | 0.771 |

Sumber: data primer diolah 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE pengakuan professional, pelatihan professional, dan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik yaitu (0.757, 0.771, 0.800) lebih besar dari korelasi masing – masing konstruk. Dapat disimpulkan bahwa akar AVE dari konstruk pengakuan professional (X1) sebesar 0.757 lebih tinggi dari kolerasi antara konstruk lainnya. Berikutnya konstruk pelatihan professional (X2) sebesar 0.771 lebih tinggi dari kolerasi antara konstruk lainnya, dan pada konstruk minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik (Y) sebesar 0.800. Jadi, semua konstruk dalam model yang di estimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Reliability

Uji reliabilitas mengukur dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator reflektif yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan realibel jika nilai *composite reliability* diatas 0.70 dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.60. Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait dengan pengukuran dalam evaluasi *outer model* adalah menguji *unidimensionality* menggunakan indikator *composite reliability*. Tabel 5 menunjukkan hasil *composite reliability*.

Tabel 5 Composite Reliability

| Konstruk | Composite |
|----------|-----------|
|----------|-----------|

| | Reliability |
|---|--------------------|
| Pengakuan Profesional | 0.797 |
| Pelatihan Profesional | 0.853 |
| Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Pendidik | 0.839 |

Sumber: data primer diolah 2022

Konstruk diatas dinyatakan realibel kerana nilai berada diatas 0.70. Artinya composite reliability baik untuk konstruk pengakuan professional, pelatihan professional, nilai – nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Sedangkan untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan melihat nilai *cronbach's alpha* (tabel 6). Berikut adalah hasil *Cronbach's alpha*:

Tabel 6 Cronbach's Alpha

| Konstruk | Cronbach's alpha | Keterangan |
|---|-------------------------|-------------------|
| Pengakuan Profesional | 0.618 | Reliabel |
| Pelatihan Profesional | 0.790 | Reliabel |
| Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Pendidik | 0.725 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah 2022

Konstruk dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* diatas 0.60. Dan dapat disimpulkan bahwa konstruk pengakuan professional, pelatihan professional, dan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik memiliki nilai *cronbach's alpha* yang baik karena berada diatas 0.60.

**Pengakuan Profesional (X1), Pelatihan Profesional (X2), dan Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Pendidik (Y)
 Model Struktural atau Inner Model**

Untuk mengetahui pengaruh pengakuan professional (X1), pelatihan professional (X2), dan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik (Y) dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi model structural atau inner model. Evaluasi model structural atau inner model dilakukan dengan melihat *R-Square* dan *Path Coefficient*. Evaluasi terhadap *model structural* merupakan uji *goodness-fit* model. Berikut adalah hasil dari *R-Square*:

Tabel 7 R-Square

| | R-Square |
|---|-----------------|
| Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Pendidik | 0.682 |

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas pengakuan professional (X1), pelatihan professional (X2), memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.682. Variabilitas konstruk minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik (Y) yang dapat dijelaskan oleh pengakuan professional (X1), dan pelatihan professional (X2), sebesar 68,2% sedangkan 31,8% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik dengan alpha 5% dengan melihat nilai t-statistik. Tabel 8 adalah hasil dari *path coefficients*:

Tabel 8 Path Coeffisients

| | Sampel Asli (O) | Rata - rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T/Statistik ((O/STDEV)) | P Values |
|-----------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|----------|
| Pengakuan Profesional | 0.301 | 0.299 | 0.081 | 3.732 | 0.000 |
| Pelatihan Profesional | 0.617 | 0.628 | 0.059 | 10.373 | 0.000 |

Sumber: data primer diolah 2022

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 8, hipotesis pertama yaitu hubungan antara pengakuan profesional (X1) terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik (Y) memiliki nilai *original sample* sebesar 0.301 berarti terdapat pengaruh positif antara pengakuan profesional dengan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Hal lainnya juga dapat dilihat melalui nilai *t-statistik* sebesar 3.732 nilai tersebut lebih besar dari *t-tabel* (1.66), serta memiliki *p-value* kurang dari (0.05) yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengakuan profesional dengan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik.

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 8 diatas hipotesis kedua yaitu hubungan antara pelatihan profesional (X2) terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik (Y) yang memiliki nilai *original sample* sebesar 0.617 berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan profesional dengan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Hal lainnya juga dapat dilihat melalui *t-statistik* sebesar 10.373 nilai tersebut lebih besar dari *t-tabel* (1.66), serta memiliki *p-value* kurang dari (0.05) yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan profesional dengan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Dengan demikian hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik.

Pengakuan Profesional

Berdasarkan pengujian hipotesis yang tersaji dalam tabel 8 menunjukkan bahwa Pengakuan Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai Akuntan Pendidik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Prabowo, 2017; Sapariyah et al., 2020; Wibowo & Trisnawati, 2021; Yusran, 2017) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan. Dengan demikian, bila pengakuan profesional yang dimiliki akuntansi meningkat maka akan semakin besar minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa memilih karir sebagai akuntan pendidik tidak hanya faktor finansial semata, namun pengakuan atas prestasi dan pengembangan diri, kesempatan untuk berkembang, kesempatan untuk naik gaji, dan penghargaan atas keahlian tertentu menjadi pertimbangan dalam memilih karir terutama sebagai akuntan pendidik.

Pelatihan Profesional

Berdasarkan pengujian hipotesis yang tersaji dalam tabel 8 menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Edi Tri Wibowo, 2020; Jumamik, 2007; Rahayu, 2003; Saputra, 2018) menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan profesional untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan

dalam bidang akuntansi sehingga nantinya akan unggul dalam melaksanakan tugas yang ada pada bidang tersebut pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2011). Hal ini nantinya akan berkaitan dengan minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik. Dengan demikian, semakin tinggi mahasiswa mengikuti pelatihan profesional maka akan semakin tinggi juga mahasiswa memiliki minat untuk berkarir sebagai akuntan pendidik. Pelatihan profesional yang diikuti oleh mahasiswa merupakan bentuk persiapan sebelum memulai bekerja, dan mengikuti pelatihan profesional maupun pelatihan rutin yang disesuaikan dengan bidang tugasnya untuk menambah kompetensi ketika sudah bekerja

5. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dijelaskan oleh penulis mengenai pengaruh pengakuan profesional, pelatihan profesional, terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengakuan profesional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik.
2. Variabel pelatihan profesional (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan pendidik.

Implikasi hasil temuan yaitu pengakuan profesional, pelatihan profesional menjadi faktor yang dipertimbangkan oleh lulusan akuntansi dalam memilih profesi yang akan ditekuni maka temuan ini dapat digunakan oleh pihak perguruan tinggi atau Lembaga Pendidikan terutama program studi Akuntansi untuk semakin meningkatkan kualitas mahasiswa dan lulusannya agar mendorong minat mahasiswa menjadi seorang akuntan pendidik. Selain itu, perguruan tinggi dan lembaga Pendidikan harus menyiapkan berbagai pelatihan bagi mahasiswa agar siap berkarir di bidang akuntan pendidik. Dunia usaha seperti lembaga sertifikasi harus berkerja sama dengan universitas untuk membentuk minat mahasiswa agar berkarir di bidang akuntan pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian serta beberapa keterbatasan dari penelitian ini maka saran yang dapat diberikan, diantara lain:

1. Penelitian berikutnya dapat memperluas sampel yang digunakan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti dengan menggunakan pendekatan kualitatif.
3. Determinan yang diuji ditambah variabel lainnya, seperti penghargaan finansial, dorongan keluarga, dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Alhadar. (2013). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAk Universitas Hasanuddin)*. Universitas Hasanuddin.
- 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.
- Anggraini, A. (2021). Akuntan Pendidik: Pengaruh Pengetahuan terhadap Minat Anita. *Eduka : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 6(2), 111–120.
- Aprilyan, Lara & Laksito, H. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA)*. Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat*. Salemba Empat.
- Edi Tri Wibowo. (2020). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik. *JURNAL AKUNTANSI BISNIS PELITA BANGSA*, 5(2).

- Fritzz, W. (1971). *The Self-concept and Self-actualization*. Western Corporation.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Jumamik. (2007). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan*. USM.
- Lee, S. (2007). Vroom's Expectancy Theory and The Public Library Customer Motivation Model. *Library Review*, 56(9), 788–796. <https://doi.org/10.1108/00242530710831239>
- Lent, R. W., Lopez, A. M., Lopez, F. G., & Sheu, H. Bin. (2008). Social Cognitive Career Theory and The Prediction of Interests and Choice Goals in The Computing Disciplines. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 52–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.002>
- Prabowo, Y. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Lulusan Sarjana Menjadi Akuntan Publik. *Media Riset Akuntansi, Auditing Dan Informasi*, 15(2). <https://doi.org/10.25105/Mraai.V15i2.2066>
- Puspitaningsih, F. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Melalui Motivasi. *JURNAL EKONOMI PENDIDIKAN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 2(2).
- Rahayu, S. (2003). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *SNA VI*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Sapariyah, R. A., Putri, I. S., & Fujianto, R. L. (2020). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Di Perguruan Tinggi Surakarta". *Financial: Jurnal Akuntansi*, 6(1), 98–104. <https://doi.org/10.37403/financial.v6i1.133>
- Saputra, J. A. (2018). Pengaruh Persepsi Mahasiswawaakan Minat, Motivasi, Pelatihan Profesional, Gender dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Pilihan Karir Akuntan Publik dan Non-Publik. *JRAMB, Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UMB Yogyakarta*, 4(2).
- Soraya, S., & Farizi, Z. Al. (2016). Pemilihan Karir Perempuan Sebagai Akuntan Pendidik Dalam Perspektif Simone de Beauvoir: Studi Kasus pada Akuntan Pendidik Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 216. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i3.19082>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Wibowo, R. S., & Trisnawati, R. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, dan Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Program Studi Akuntansi). *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1112–1126.
- Yusran, R. R. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Terhadap Pemilihan Karir Akuntan/Non Akuntan. *Jurnal Akuntansi*, 5, 203–212.