



Persepsi Diri pada Nilai-nilai Profesi, dan Pengaruhnya terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan

Anna Delsi Amur Dony¹, Francisca Reni Retno Anggraini², Yusef Widya Karsana³

¹Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

²Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Abstrak

Di era Revolusi Industri 4.0, Akuntan lebih banyak dituntut untuk memiliki kompetensi yang bersifat *softskill* daripada *hardskill*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi diri mengenai nilai-nilai integritas, profesionalisme, kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, penguasaan teknologi, kerja tim dan pengembangan diri terhadap keinginan untuk memilih profesi akuntan.

Penelitian ini adalah penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah alumni program studi akuntansi dari sebuah perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu survei dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi logistik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi diri terhadap integritas, profesionalisme, kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, penguasaan teknologi, kerja tim, dan pengembangan diri, maka semakin besar kecenderungan alumni memilih profesi akuntan. Hal ini berarti semakin besar persepsi terhadap *softskill* yang dimiliki maka semakin besar kemungkinannya ia akan memilih profesi sebagai akuntan.

Kata kunci: Persepsi Diri, Nilai-nilai Profesi, Akuntan

Abstract

In the era of the Industrial Revolution 4.0, accountants are more required to have soft skills rather than hard skills. This study aims to determine the effect of self-perception regarding the values of integrity, professionalism, self-confidence, communication skills, leadership, mastery of technology, teamwork and self-development on the desire to choose the accounting profession.

This research is an empirical research with a quantitative approach. The research sample is alumni of the accounting study program from a private university in Yogyakarta. The data collection technique used is a survey and then the data is analyzed using logistic regression analysis. The results of data analysis show that the higher the self-perception of integrity, professionalism, self-confidence, communication skills, leadership, mastery of technology, teamwork, and self-development, the greater the tendency of alumni to choose the accounting profession. This means that the greater the perception of the soft skills possessed, the more likely it is that he will choose the profession as an accountant.

Keywords: Self-Perception, Professional Values, Accountants

PENDAHULUAN

Pengetahuan maupun keterampilan yang diperoleh lulusan tentunya diharapkan dapat sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Revolusi Industri 4.0 menuntut lulusan sarjana memiliki pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) yang lebih kuat agar mampu diterima dalam dunia kerja. Menurut Herr dan Cramer (dalam Isaacson, 1985) karier memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia. yaitu ekonomi, sosial dan psikologi. Oleh karena itu, karier seseorang sangat berkontribusi bagi dirinya dan menjadi nilai dasar dalam tujuan hidupnya. Alumni akuntansi paling tidak



memiliki dua bidang karier yang akan dijalani. Pertama memilih untuk menjadi akuntan dan yang kedua memilih untuk tidak menjadi akuntan. Menurut Asmoro (2016) dalam penelitiannya, karier dalam bidang akuntan dikategorikan antara lain akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Sedangkan non-akuntan, bekerja di luar empat profesi akuntan tersebut.

Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi suatu syarat yang penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas (Hidayati & Sukirno, 2016). Kebutuhan kompetensi alumni akuntansi untuk memasuki dunia kerja pada era sekarang ini semakin kompleks. Tidak hanya harus memiliki kemampuan teknis, alumni juga harus memiliki kemampuan interpersonal yang baik (Mustikawati dkk, 2016). Seorang akuntan dituntut memiliki kompetensi yang memadai baik tentang teknis akuntansi maupun teknologi yang mengiringi perkembangan akuntansi dunia sehingga menghasilkan akuntan yang berkompoten (Suryasumirat, 2019).

Karakteristik profesi akuntan adalah kesediaannya menerima tanggung jawab untuk bertindak bagi kepentingan publik (IAI, 2020). Prinsip dasar profesi akuntan meliputi integritas, objektivitas, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan, dan perilaku profesional. Integritas berhubungan dengan sikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis. Objektivitas mengharuskan akuntan untuk tidak mengkompromikan pertimbangan profesional atau bisnis karena adanya bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak semestinya dari pihak lain. Kompetensi dan kehati-hatian profesional dibutuhkan akuntan untuk mencapai dan mempertahankan pengetahuan dan keahlian profesional pada level yang disyaratkan untuk memastikan bahwa organisasi tempatnya bekerja memperoleh jasa profesional yang kompeten, berdasarkan standar profesional, dan standar teknis terkini serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kerahasiaan menuntut akuntan untuk mampu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dari hasil hubungan profesional dan bisnis. Perilaku profesional dimana akuntan harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari perilaku apa pun yang diketahui akuntan mungkin akan mendiskreditkan profesi akuntan.

Banyak alumni akuntansi yang tidak memilih karier sebagai akuntan disebabkan beberapa faktor seperti minimnya pengetahuan mengenai profesi akuntan sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan menjadi akuntan penuh tantangan dan risiko karena harus menjaga independensi dalam mengaudit laporan keuangan, persepsi bahwa ia tidak mampu memenuhi kualifikasi tersebut, atau alumni akuntansi tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki (Meiliana dan Ramadhaniyah, 2019). Persepsi diri dapat mempengaruhi pemikiran alumni dalam kemungkinan memilih profesi akuntan. Apabila seseorang memiliki persepsi yang tinggi terhadap suatu hal, maka kemungkinan ia akan mendukung hal tersebut. Apabila seseorang memiliki persepsi yang rendah terhadap suatu hal, maka kemungkinan ia akan menghindari hal tersebut. Persepsi diri setiap alumni berbeda terhadap kemungkinan memilih profesi akuntan, dalam hal ini adalah alumni program studi akuntansi Universitas Sanata Dharma.

Nathania (2017) menyatakan bahwa keahlian teknik dan fungsional, keahlian interpersonal dan komunikasi, serta keahlian organisasi dan manajemen bisnis dibutuhkan oleh lulusan akuntansi dalam kariernya menjadi akuntan profesional. Alif (2015) menyatakan bahwa kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja dari alumni adalah integritas, profesionalisme, kepribadian, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, penguasaan teknologi, kerja tim, dan pengembangan diri. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pernyataan Alif (2015) yaitu dengan menguji apakah persepsi alumni mengenai pentingnya nilai integritas, profesionalisme, kepercayaan diri,



kemampuan berkomunikasi, *leadership*/ kepemimpinan, penguasaan teknologi, kerja tim, dan pengembangan diri berpengaruh pada kecenderungan alumni memilih profesi akuntan. Nilai-nilai dasar profesi akuntansi yaitu integritas dan profesionalisme, sedangkan kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, penguasaan teknologi, kerja tim, dan pengembangan diri sebagai kemampuan tambahan yang dibutuhkan bagi profesi akuntan. Penelitian ini menggunakan alumni yang relatif baru, dan masih bekerja kurang dari 5 tahun Hal ini untuk memastikan bahwa soft skill yg dimiliki masih sangat dipengaruhi oleh proses pendidikan di Pendidikan Tinggi, dan belum banyak terpengaruh dengan lingkungan kerja.

KAJIAN PUSTAKA Teori Pengharapan

Penelitian ini mendasarkan pada Teori Pengharapan (atau Teori Motivasi Pengharapan) yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom tahun 1964 (Gozhali, 2020). Teori Pengharapan merupakan salah satu dari Teori Motivasi. Teori ini menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu itu. Menurut Vroom (1964), Teori Pengharapan adalah tentang proses mental mengenai pilihan atau memilih. Hal ini menjelaskan proses-proses seorang individu membuat pilihan. Vroom (1964) memperkenalkan tiga variabel dalam teori Pengharapan yaitu valensi (V), harapan (E) dan *instrumentality* (I). Harapan adalah keyakinan bahwa upaya seseorang akan menghasilkan pencapaian kinerja yang diinginkan. *Instrumentality* adalah keyakinan bahwa seseorang akan menerima upah jika ekspektasi kinerja terpenuhi. Faktor yang terkait dengan *instrumentality* individu untuk hasil adalah kepercayaan, kontrol dan kebijaksanaan: (1) mempercayai orang-orang yang akan memutuskan siapa mendapatkan hasil apa (berdasarkan kinerja), (2) pengendalian bagaimana keputusan dibuat (siapa mendapat apa hasilnya), dan (3) kebijakan pemahaman tentang korelasi antara kinerja dan hasil. *Valence* merupakan nilai suatu individu ditempatkan pada imbalan dari hasil, yang didasarkan pada kebutuhan mereka, tujuan, nilai-nilai dan sumber motivasi. *Valence* ditandai dengan sejauh mana seseorang menghargai hasil atau imbalan yang diberikan.

Model Pengharapan yang dibangun oleh Vroom (1964) ini terdiri dari tiga komponen yaitu kemampuan, kejelasan peran, dan ekuitas. Kemampuan merupakan prasyarat bagi karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya. Kejelasan peran juga menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Terakhir, keadilan yang dirasakan oleh karyawan juga akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Teori Pengharapan ini digunakan untuk menjelaskan model penelitian yang dibuat dalam penelitian ini. Seorang alumni akuntansi yang memiliki persepsi bahwa ia mampu melaksanakan pekerjaan sebagai akuntan karena merasa memiliki pengetahuan dan mampu menjalankan nilai-nilai profesinya maka akan termotivasi untuk memilih pekerjaan sebagai seorang akuntan.

Profesi Akuntan

Akuntan adalah seseorang yang ahli dalam bidang akuntansi yang bertugas menyusun, membimbing, mengawasi, menginspeksi, dan memperbaiki tata buku serta administrasi perusahaan atau instansi pemerintah (dikutip dari KBBI). Profesi akuntan merupakan seorang ahli yang menjalankan tugasnya dalam bidang akuntansi dengan dilandasi pendidikan dan memiliki kepandaian khusus untuk menyelesaikan tugasnya. Seorang yang profesional harus mampu berinovasi dan mengembangkan kemampuannya agar mampu bersaing dengan yang lainnya. Menurut *International Federation of*



Accountants yang dimaksud dengan profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja di bidang pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik (Aprilyan, 2011 dalam Nurjannah, 2019).

Menurut Rizal (2009) dalam Mutia (2019) suatu profesi memiliki ciri-ciri tertentu, seperti adanya pengetahuan khusus, yang biasanya keahlian dan keterampilan ini dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang bertahun-tahun, adanya kaidah dan standar moral yang sangat tinggi. Hal ini biasanya setiap pelaku profesi mendasarkan kegiatannya pada kode etik profesi, mengabdikan pada kepentingan masyarakat, artinya setiap pelaksana profesi harus meletakkan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi, ada izin khusus untuk menjalankan suatu profesi.

Perumusan Hipotesis

Penelitian ini akan menguji teori Vroom (1964) terutama terkait komponen pengharapan yang memunculkan *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk berhasil melakukan perilaku tertentu. Individu akan menilai apakah mereka telah memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

1. Integritas dan Pemilihan Karier sebagai Akuntan

Profesi akuntan memiliki kode etik yang harus dipatuhi oleh para anggotanya. Dalam kode etik akuntan terdapat prinsip-prinsip dasar etika untuk akuntan, salah satunya adalah integritas. Prinsip integritas menuntut akuntan untuk bersikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis. Alif (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa integritas diharapkan oleh para *stakeholder* dalam dunia kerja, yang mana ini menunjukkan bahwa integritas menjadi salah satu yang dibutuhkan alumni dalam memilih karier. Integritas menjadi salah prinsip dasar etika untuk akuntan, sehingga persepsi diri alumni bahwa alumni memiliki integritas kemungkinan alumni memilih profesi akuntan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama dinyatakan sebagai berikut:

H₁ : Semakin tinggi persepsi diri terhadap integritas, semakin besar kemungkinan seseorang memilih profesi sebagai akuntan

2. Profesionalisme dan Pemilihan Karier sebagai Akuntan

Profesionalisme menjadi salah satu dari prinsip dasar etika untuk akuntan. Dalam hal ini akuntan harus mematuhi prinsip perilaku profesional, yang mensyaratkan akuntan untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari perilaku apapun yang diketahui atau seharusnya diketahui yang dapat mendiskreditkan profesi. Profesionalisme menjadi sikap yang perlu dimiliki alumni untuk menjadi akuntan, persepsi diri alumni bahwa alumni memiliki profesionalisme kemungkinan alumni memilih profesi akuntan. Alif (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa profesionalisme diharapkan oleh para *stakeholder* dalam dunia kerja, dimana para alumni dapat menerapkan keahlian/pengetahuannya dalam bekerja secara profesional. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua dinyatakan sebagai berikut:

H₂ : Semakin tinggi persepsi diri terhadap profesionalisme, semakin besar kemungkinan seseorang memilih profesi sebagai akuntan

3. Kepercayaan Diri dan Pemilihan Karier sebagai Akuntan

Kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang terhadap diri sendiri, sehingga mereka merasa mampu menangani segala situasi dengan tenang. Dengan memiliki kepercayaan diri individu mampu memilih apa yang akan dilakukan dan tidak dilakukan tanpa terpengaruh oleh orang lain atau lingkungan sekitarnya. Profesi akuntan menuntut anggotanya untuk



terhadap keahlian yang dimiliki sehingga ia dapat dengan mandiri menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memiliki kepercayaan diri dalam menyampaikan laporan keuangan pada akhirnya akan melahirkan sikap independensi dan tidak memihak pada satu kepentingan. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri dibutuhkan untuk menjadi akuntan. Alumni dengan persepsi diri bahwa mereka memiliki kepercayaan diri kemungkinan akan memilih profesi akuntan. Alif (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa pribadi percaya diri dan mampu mengendalikan diri/emosi dan diharapkan oleh para *stakeholder* dalam dunia kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga dinyatakan sebagai berikut:

H₃ : Semakin tinggi persepsi diri terhadap kepercayaan diri, semakin besar kemungkinan seseorang memilih profesi sebagai akuntan

4. Kemampuan Berkomunikasi dan Pemilihan Karier Alumni sebagai Akuntan

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan seseorang dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain, sehingga orang lain bisa memahami dengan baik apa yang dimaksudkan, secara langsung atau tidak langsung. Mustikawati dkk (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan berkomunikasi menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh alumni dalam memilih karier sebagai akuntan. Kemampuan berkomunikasi berkaitan dengan kualitas interpersonal seseorang dalam berkomunikasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis keempat dinyatakan sebagai berikut:

H₄ : Semakin tinggi persepsi diri terhadap kemampuan berkomunikasi, semakin besar kemungkinan seseorang memilih profesi sebagai akuntan

5. Leadership/ Kepemimpinan dan Pemilihan Karier sebagai Akuntan Menurut Wahjosumidjo (1987: 11) kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam karier alumni, karena kepemimpinan sangat diperlukan dalam dunia kerja (Hartaty, 2017). Alif (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa *leadership* diharapkan oleh para *stakeholder* dalam dunia kerja. *Leadership* diperlukan untuk menjadi akuntan profesional, yang mana ini menunjukkan bahwa faktor *leadership* menjadi salah satu pertimbangan alumni dalam memilih karier sebagai akuntan (Nathania, 2017). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kelima dinyatakan sebagai berikut:

H₅ : Semakin tinggi persepsi diri terhadap leadership/ kepemimpinan, semakin besar kemungkinan seseorang memilih profesi sebagai akuntan

6. Penguasaan Teknologi dan Pemilihan Karier sebagai Akuntan

Menurut Rusli (2009), penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi terutama komputer. Menurut Yani (2007) keahlian atau menguasai penggunaan teknologi informasi dapat diartikan sebagai kemampuan intelektual yang memadai baik diperoleh melalui bakat bawaan maupun dengan cara belajar. Alif (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa penguasaan teknologi diharapkan oleh para *stakeholder* dalam dunia kerja. Penguasaan teknologi menjadi salah satu keterampilan yang penting untuk menjadi akuntan yang profesional, yang mana ini menunjukkan bahwa faktor integritas menjadi salah satu pertimbangan alumni dalam memilih karier sebagai akuntan (Nathania, 2017). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis keenam dinyatakan sebagai berikut:



H₆ : Semakin tinggi persepsi diri terhadap penguasaan teknologi, semakin besar kemungkinan seseorang memilih profesi sebagai akuntan 7.
Kerja Tim dan Pemilihan Karier Alumni sebagai Akuntan

Kerja tim (*teamwork*) adalah sekumpulan interaksi personal yang terstruktur untuk memaksimalkan keahlian dan kesuksesan anggota dalam pekerjaannya dan mengkoordinasi dan menyatukan usaha tiap anggota ke anggota yang lain dalam tim. Ciri-ciri tim kerja menurut Robbins (2006) yaitu mempunyai tujuan kinerja bersama, bersinergi positif, tanggung jawab individu dan bersama, dan tiap anggota mempunyai keahlian yang saling melengkapi. Kebanyakan akuntan bekerja dalam tim besar, sehingga kemampuan bekerja dalam tim diperlukan dalam menjadi akuntan, meskipun kerja tim tidak menjadi kemampuan utama seorang akuntan, tetapi kerja tim perlu dipertimbangkan dalam memilih menjadi akuntan. Oleh karena itu, persepsi alumni bahwa alumni memiliki kemampuan kerja tim kemungkinan alumni memilih akuntan. Alif (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kerjasama tim diharapkan oleh para *stakeholder* dalam dunia kerja. Yang juga didukung dengan penelitian Mustikawati dkk (2016) menyatakan bahwa kerja tim merupakan salah satu kemampuan yang memiliki peran penting dalam karier di bidang akuntansi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketujuh dinyatakan sebagai berikut:

H₇ : Semakin tinggi persepsi diri terhadap kerja tim, semakin besar kemungkinan seseorang memilih profesi sebagai akuntan

8. Pengembangan Diri dan Pemilihan Karier Alumni Sebagai Akuntan

Pengembangan diri merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang. Pengembangan diri dapat dicapai melalui beberapa upaya seperti belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain dan mempercayai usaha hati (Tarmudji, 1998: 29). Agar bisa terus bekerja secara profesional, akuntan perlu untuk terus mengembangkan dirinya. Pengembangan diri mungkin tidak menjadi kemampuan utama yang diperlukan akuntan, tetapi pengembangan diri dapat menjadi penunjang agar akuntan tetap profesional dan relevan. Oleh karena itu, persepsi alumni bahwa alumni memiliki kemampuan pengembangan diri kemungkinan alumni memilih menjadi akuntan. Alif (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan diri menjadi salah satu yang diharapkan oleh para *stakeholder* dalam dunia kerja. Dimana seorang karyawan mampu mengembangkan dirinya dan terus belajar. Mustikawati dkk (2016), dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa kemampuan untuk mengembangkan diri menjadi penting dalam pengembangan karier. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedelapan dinyatakan sebagai berikut:

H₈ : Semakin tinggi persepsi diri pengembangan diri, semakin besar kemungkinan seseorang memilih profesi sebagai akuntan

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi empiris.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sarjana akuntansi sebagai alumni dari sebuah perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Sampel diambil dengan metode *purposive* yaitu dengan mensyaratkan alumni yang berasal dari angkatan tahun 2012-2017. Data

dikumpulkan melalui survei online dengan menggunakan *google form*.



3. Definisi dan pengukuran Variabel a. Integritas

Orang yang berintegritas berarti orang yang mempunyai keutuhan diri, seluruh bagian dirinya bekerja dengan baik dan berfungsi sesuai rancangan. Orang yang berkualitas demikian memiliki komitmen untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikatakan. Ia juga menyelaraskan tindakannya dengan nilai-nilai mendasar dan keyakinan yang dimiliki.

b. Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya (Sjafri, 2003).

c. Kepercayaan Diri

Oxford Advanced Learner's Dictionary (dalam Rahayu, 2013: 62) mendefinisikan kepercayaan diri (*confidence*) sebagai percaya pada kemampuan diri sendiri untuk melakukan sesuatu dan berhasil.

d. Kemampuan Berkomunikasi

Komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal (kata-kata) dan non-verbal yang melibatkan dua orang atau lebih (Srijanti dkk, 2007). Kemampuan berkomunikasi adalah kecakapan seseorang dalam mengirim pesan dan menerima pesan agar pesan tersebut dapat dipahami.

e. Leadership/Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan organ tubuh dan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti keinginan dalam mencapai tujuan organisasi (Srijanti dkk, 2007).

f. Penguasaan Teknologi

Kemampuan menggunakan teknologi dan mampu mengoperasikan perangkat lunak akuntansi merupakan suatu hal yang penting yang perlu dimiliki oleh alumni akuntansi.

g. Kerja Tim

Kerja tim (*teamwork*) adalah konsep bekerjasama secara komperatif untuk mencapai tujuan bersama (Alif, 2015).

h. Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan proses peningkatan kemampuan atau daya yang dilakukan oleh individu yang bersangkutan dengan tujuan untuk meningkatkan kepekaan terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi sehingga berkemampuan untuk mengevaluasi diri dan meningkatkan status sosialnya (Alif, 2015).

4. Alat analisis

Penelitian ini menggunakan regresi logistic untuk analisis data penelitian:

$$Y=C+X1+X2+X3+X4+X5+X6+X7+X8;$$

Y : Variabel dependen yang merupakan variabel Dummy, dengan nilai 1 jika responden adalah berprofesi sebagai akuntan; dan 0 jika responden

berprofesi non akuntan.



X1 – X8: Variabel independen yang diukur menggunakan skala linkert dengan interval skor antara 1 sampai dengan 4

HASIL DAN PEMBAHASAN 1. Deskripsi Data

Hasil pengumpulan data berupa tanggapan kuesioner yang disebarakan melalui *google form* dan diperoleh 102 responden. Namun, dalam penelitian ini terdapat 1 jawaban yang tidak memenuhi syarat sehingga hanya menggunakan 101 jawaban responden.

Tabel 1 menunjukkan bahwa 101 responden yang memenuhi kriteria terdiri dari 63 responden (62,38%) berprofesi sebagai akuntan dan 38 responden (37,62%) tidak berprofesi sebagai akuntan.

Tabel 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Jumlah	Presentase	Akuntan	Non Akuntan
2012	20	19,8%	14	6
2013	11	10,9%	6	5
2014	15	14,9%	8	7
2015	17	16,8%	10	7
2016	16	15,8%	11	5
2017	22	21,8%	14	8
Jumlah	101	100%	63	38

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dan pilihan karir akuntan dan non akuntan.

Tabel 2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (%)	Akuntan (%)	Non akuntan (%)
Laki- laki	46 (45,5%)	26(56,52%)	20 (43,48%)
Perempuan	55 (54,5%)	37 (67,27%)	18 (32,72%)
Jumlah	101	63	38

Sumber: Data Primer diolah, 2022

2. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk semua nilai-nilai profesi lebih dari 3, kecuali untuk kemampuan berkomunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup percaya diri terhadap kemampuannya dalam kaitannya dengan nilai-nilai yang disyaratkan oleh profesi.



Tabel 3 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Integritas	101	2	4	3,24	,396
Profesionalisme	101	2	4	3,30	,495
Kepribadian	101	2	4	3,19	,429
Kemampuan Berkomunikasi	101	2	4	2,87	,482
Leadership	101	2	4	3,45	,451
Penguasaan Teknologi	101	2	4	3,53	,544
Kerja Tim	101	2	4	3,75	,461
Pengembangan Diri	101	2	4	3,60	,550
Valid N (Listwise)	101				

Sumber: data primer diolah, 2022

3. Analisis Regresi Logistik

Sebelum melakukan uji regresi logistik, dilakukan uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator untuk mengukur variabel memiliki nilai r lebih besar dibandingkan r tabel (0,1646) yang berarti bahwa semua indikator adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji regresi logistik dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: a)

Pengujian Keseluruhan Model Fit

Pengujian keseluruhan model fit dilakukan untuk menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki hasil yang lebih baik ketika variabel independen ditambahkan ke dalam model. Hasil pengujian menggunakan nilai

-2Log Likelihood ditunjukkan pada Tabel 4

Uji nilai -2Log Likelihood

Iteration	-2Log Likelihood
Block 0	133,763
Block 1	86,721

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan *output* pada tabel 4, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan nilai antara -2Log Likelihood awal sebesar 133,763 dan akhir sebesar 86,721. Hal ini berarti terjadi penurunan nilai pada -2Log Likelihood awal ke -2Log Likelihood akhir. Penurunan nilai -2Log Likelihood ini dapat diartikan bahwa penambahan variabel independen ke dalam model dapat memperbaiki model serta menunjukkan model regresi yang lebih baik atau dapat dikatakan model fit dengan data.

b) Pengujian Kelayakan Model Regresi

Kelayakan model regresi dinilai dengan menggunakan *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test*. *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit*

Test menguji hipotesis bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model.



Hasil pengujian *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit* disajikan pada tabel 5.6.

Tabel 5
Uji *Hosmer and Lemeshow*

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	10,598	8	,233

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Hosmer and Lemeshow* sebesar 10,598 dan signifikan pada 0,233, ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *Hosmer and Lemeshow* $0,233 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model tidak berbeda dari nilai observasinya atau dapat dikatakan bahwa model estimasi baik atau layak.

c) Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel-variabel independen mampu memperjelas variabilitas variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi pada regresi logistik dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Nagelkerke R Square*. Hasil pengujian *Nagelkerke R Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	86,721 ^a	,372	,507

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Nagelkerke R Square* 0,507. Hal ini berarti variabel dependen dapat dijelaskan sebesar 50,7% oleh variabel independen sedangkan 49,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian

d) Pengujian Regresi Logistik

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Logistik

Variabel	β	Sig.
Integritas	0,279	0,047
Profesionalisme	0,212	0,045
Kepribadian	-0,220	0,159
Kemampuan_Berkomunikasi	-0,363	0,015
Leadership	0,280	0,048
Penguasaan_Teknologi	0,282	0,027
Kerja_Tim	0,488	0,037
Pengembangan_Diri	0,288	0,039
Constant	-18,802	0,000

Sumber: data primer diolah, 2022



Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji, kecuali variabel kepribadian, memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti semua hipotesis yang diajukan didukung oleh hasil analisis data, kecuali untuk hipotesis 3. Hasil uji antara integritas dengan pemilihan karier menghasilkan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,279. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi diri terhadap integritas, maka semakin besar kemungkinan alumni memilih profesi sebagai akuntan, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil uji antara profesionalisme dengan pemilihan karier menghasilkan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,212. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi diri terhadap profesionalisme, maka semakin besar kemungkinan alumni memilih profesi sebagai akuntan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil uji antara kepribadian dengan pemilihan karier menghasilkan nilai signifikansi $0,159 > 0,05$ dan koefisien regresi -0,220. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya perbedaan persepsi antara alumni yang memilih profesi akuntan atau non akuntan sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hasil uji antara kemampuan berkomunikasi dengan pemilihan karier menghasilkan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,363. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya perbedaan persepsi antara alumni yang memilih profesi akuntan atau non akuntan sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hasil uji antara *leadership*/kepemimpinan dengan pemilihan karier menghasilkan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,280. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi diri terhadap *leadership*/kepemimpinan, maka semakin besar kemungkinan alumni memilih profesi sebagai akuntan, sehingga hipotesis kelima diterima.

Hasil uji antara penguasaan teknologi dengan pemilihan karier menghasilkan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,282. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi diri terhadap penguasaan teknologi, maka semakin besar kemungkinan alumni memilih profesi sebagai akuntan, sehingga hipotesis keenam diterima. Hasil uji antara kerja tim dengan pemilihan karier menghasilkan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,488. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi diri terhadap kerja tim, maka semakin besar kemungkinan alumni memilih profesi sebagai akuntan, sehingga hipotesis ketujuh diterima. Hasil uji antara pengembangan diri dengan pemilihan karier menghasilkan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,288. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi diri terhadap pengembangan diri, maka semakin besar kemungkinan alumni memilih profesi sebagai akuntan, sehingga hipotesis kedelapan diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa semakin besar alumni mempersepsikan bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam nilai-nilai integritas, profesionalisme, kemampuan berkomunikasi, *leadership*, penguasaan teknologi, kerja tim dan pengembangan diri maka semakin besar kemungkinannya ia memilih karier menjadi akuntan. Hal ini berarti alumni yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu mengembangkan nilai-nilai profesi akuntan maka ia cenderung memilih profesi sebagai akuntan. Hasil penelitian ini mendukung Teori Pengharapan bahwa seseorang yang memiliki harapan akan memiliki keyakinan diri bahwa ia akan mencapai kinerja yang diinginkan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai masukan dalam pengembangan pendidikan di level sarjana terutama bidang akuntansi bahwa diperlukan adanya pemahaman terhadap pengetahuan mengenai nilai-nilai profesi serta memberi pelatihan



untuk pengembangan nilai-nilai profesi sehingga nantinya lulusan akan memiliki kepercayaan diri yang besar terhadap kemampuannya dalam menjaga nilai-nilai profesinya. Oleh karena itu, program studi tidak cukup berfokus pada pengembangan kompetensi lulusan sebagai *hardskill*, tetapi juga harus menggarap pengembangan *softskill* mahasiswa agar nantinya secara mental lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan terutama keterbatasan responden. Responden yang dipilih terbatas pada responden yang masih tergolong pemula dalam menapaki karirnya sehingga hal ini akan berbeda hasilnya ketika diujikan pada responden yang sudah memiliki karir yang lebih mapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, Muh Ikhsan. (2015). *Analisis Kesesuaian Alumni UIN Alauddin Terhadap Kepuasan Stakeholder*. Retrieved from <http://repositori.uinalauddin.ac.id/10278/>
- Asmoro, Tri Kusno Widi. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Manajerial*, 1(1).
- Ghozali, Imam. (2020). *25 Grand Theory: 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis. 1st edn*. Semarang : Yoga Pratama.
- Hartaty, S. (2017). Analisis Kebutuhan Soft Skills Sebagai Penunjang Kompetensi Lulusan Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Sriwijaya. *Jurnal Akuntan ika*, 3(2).
- Hidayati, R. N & Sukirno. (2016). Evaluasi Kompetensi Dasar Guru dan Kualitas Lulusan Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 5(3), 1-11.
- Isaacson, L. (1985). *Basic of Career Counseling*. Boston : Allyn & Bacon.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2020. *Kode Etik Akuntan*. Jakarta: IAI Pusat.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) <https://kbbi.kemdikbud.go.id> diakses tanggal 10 Oktober 2021
- Meiliana, R. dan Ramadhaniyah, R. (2019). Pengaruh UU Akuntan Publik Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik. *JAAF*, 3, 49-70.
- Mustikawati, Indah dkk. (2016). Analisis Kebutuhan Soft Skill Dalam Mendukung Karier Alumni Akuntansi. *XIV(2)*, 13 -20.
- Mutia , K. (2019). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa dan Alumni Akuntansi dalam Memilih Karier Profesi Sebagai Akuntan di Kota Kupang. 7, 5573.
- Nathania, I. (2017). *Analisis Kompetensi Lulusan Akuntansi Untuk Menjadi Akuntan Profesional*. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/8370>
- Nurjannah, R. (2019). *Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan*. Retrieved from <http://repository.upp.ac.id/210/>
- Rahayu, Yofita. (2013). *Menumbuhkan Kepercayaan Diri Melalui Kegiatan Bercerita*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, P. Stephan. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rusli. (2009). *Teknologi dan Informasi Dalam Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Sjafri, Sairin . (2003). *Membangun Profesionalisme Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP.
- Srijanti, dkk . (2007). *Etika Berwarga Negara Pendidikan Kewarganegaraan di Perguruan Tinggi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suryasumirat, R. A. . (2019, Desember 3). *Liputan6*. Retrieved from liputan6.com
- Tarmudji, T. (1998). *Pengembangan Diri*. Yogyakarta: Liberty.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. San Fransisco: Jossey Bas.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia.