



PENGARUH GENDER, MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI DALAM MEMILIH KARIER SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

Novie Susanti Suseno
Program Studi Akuntansi, Universitas Garut
e-mail: novie_ss@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gender, motivasi internal, motivasi eksternal terhadap persepsi mahasiswa akuntansi Dalam Memilih karier sebagai akuntan publik pada fakultas ekonomi jurusan akuntansi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Populasi penelitian adalah mahasiswa semester 7 dan 9 jurusan akuntansi fakultas ekonomi sebanyak 72 orang dan keseluruhannya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan melalui angket (kuesioner) dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah analisis statistik dengan model regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai DW sebesar 2,115, dengan alpha 5%, (melalui tabel Durbin-Watson). Nilai DW (2,115) lebih besar dari du (1,579) dan lebih kecil dari 2,421 (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Nilai sig sebesar 0,005 yang lebih kecil dari alpha (0,05) disimpulkan bahwa secara simultan Gender, Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Persepsi. Nilai sig untuk masing-masing variabel penelitian, Gender didapat nilai sig sebesar 0,089 karena lebih besar dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap Persepsi, Motivasi Internal. Nilai sig sebesar 0,013 lebih kecil dari alpha maka dapat disimpulkan bahwa Gender berpengaruh signifikan terhadap Persepsi, maka dapat disusun persamaan regresi $P = 18,674 + 0,517G + 0,670MI + 0,446ME$.

Kata Kunci: Gender, Motivasi Internal, Eksternal, Persepsi, Karier.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of gender, internal motivation, external motivation on the perceptions of accounting students in choosing a career as a public accountant at the faculty of economics majoring in accounting. The method used in this research is descriptive analysis method. The study population was 72 students of the 7th and 9th semester of accounting faculty majoring in accounting and all of them were sampled. Data collection techniques used were field studies through questionnaires (questionnaires) and interviews. The data analysis technique used to answer the hypothesis of this study is statistical analysis with multiple regression models. The research results show that based on the DW value of 2.115, with alpha 5%, (through the Durbin-Watson table). The DW value (2,115) is greater than du (1,579) and smaller than 2,421 (4-du), it can be concluded that there is no autocorrelation. The sig value is 0.005 which is smaller than alpha (0.05). It is concluded that simultaneously Gender, External Motivation and Internal Motivation have a significant effect on Perception. The sig value for each study variable, Gender, obtained a

sig value of 0.089 because it is greater than alpha (0.05). It can be concluded that Gender has no significant effect on Perception, Internal Motivation. The sig value is 0.013 smaller than alpha, it can be concluded that Gender has a significant effect on Perception, so a regression equation can be arranged $P = 18.67 + 0.517G + 0.670MI + 0.446ME$.

Keywords: Gender, Internal Motivation, External, Perception, Career.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi seperti saat ini, semua negara dituntut untuk lebih berkembang. Termasuk juga Indonesia adalah salah satu negara yang mengikuti perkembangan zaman, hal tersebut berpengaruh terhadap penyajian laporan keuangan (Arifianto dan Sukanti: 2014). Di dalam lingkungan perusahaan yang besar, laporan keuangan yang dihasilkan oleh akuntansi dimanfaatkan oleh pemakai luar yang terdiri dari pemegang saham, kreditur, analis keuangan, organisasi karyawan dan berbagai instansi pemerintah. Pemakai luar ini sangat memerlukan laporan keuangan perusahaan sebagai alat pembuatan keputusan mengenai hubungan mereka dengan perusahaan yang bersangkutan. Informasi keuangan tersebut dibuthkan para investor suatu perusahaan untuk dapat mengambil keputusan apakah mereka dapat melakukan investasi dalam perusahaan tersebut atau di perusahaan lain (Mulyadi,2011).

Laporan keuangan adalah hal yang sangat penting untuk mengukur kinerja suatu perusahaan, sehingga pelaporan keuangan yang transparan dan dapat diandalkan merupakan suatu kebutuhan yang sangatlah mutlak dalam mengakomodir kepentingan *stakeholders* perusahaan. Dalam hal ini, fungsi akuntan publik sebagai pemeriksa independen

yang mewakili pihak-pihak yang berkepentingan dalam posisinya memiliki peran vital, sehingga akuntan publik perlu dipertahankan posisinya dalam keberadaan dan kualitas profesionalismenya sehingga dapat kebutuhan dan kepercayaan masyarakat dapat terpenuhi (Zaid:2015)

Terdapat empat jenis karier akuntan, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Terdapat banyak pilihan karier akuntan yang menunjukkan kesempatan bagi para sarjana ekonomi untuk mempertimbangkan pilihan karier, akan tetapi permasalahan yang muncul menurut widiatami menili pertumbuhan akuntan di Indonesia sangat lambat (Widiatami, 2013). Bahkan dalam 5 sampai 10 tahun ke depan jumlahnya diprediksi akan mengalami penurunan. Menurut Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) Kementerian Keuangan pada tahun 2016 jumlah akuntan publik yang aktif di indonesia sebanyak 1.209 orang dengan jumlah penduduk lebih dari 261 juta jiwa. Jumlah ini berbeda jauh jika dibandingkan dengan beberapa negara di ASEAN contohnya Thailand yang memiliki akuntan publik aktif lebih dari 60.000 orang (merdeka.com, 2017) dengan jumlah penduduk 68,86 juta orang (data.worldbank.org, 2017).

Permasalahan ini sesuai dengan bahasan dalam Simposium Akuntan Pendidik Medan, 16 September 2015 Oleh: MUSTOFA, *Anggota Dewan Penasihat IAI* mengungkapkan kondisi pasar jasa akuntan Indonesia diantaranya adalah jumlah Akuntan Indonesia masih kurang, porsi akuntan muda dan tua tidak berimbang, lulusan akuntansi banyak, jumlah akuntan publik minim, daya saing belum kuat, terjadi konsentrasi pasar. Sampai saat ini, peluang seseorang untuk memilih karier menjadi akuntan publik masih sangat terbuka lebar, tetapi profesi ini kurang begitu diminati oleh kalangan muda dan *fresh graduate* Kurniawan (2014) dalam (Ikhwan:2015)

Pada dasarnya, pilihan karier merefleksikan minat, kepribadian, kemampuan, dan latar belakang pengetahuan seseorang. Seseorang akan merasa cocok dengan pilihan kariernya, jika pilihan tersebut dapat memenuhi apa yang ia inginkan dan sesuai dengan minat serta kemampuan yang dimilikinya. Pada umumnya, persepsi mahasiswa dalam pemilihan karier dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi atau personal, mengenai bagaimana lingkungan kerjanya, informasi-informasi yang diperoleh dari lulusan atau alumni terdahulu, keluarga atau kerabat dekat, dosen, dan tak terkecuali text book yang dibaca atau digunakan oleh mahasiswa tersebut (Wany, 2011).

Persepsi dapat dipahami dengan melihatnya sebagai suatu proses melalui mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan

suatu makna tertentu kepada lingkungannya. Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungannya akan sangat berpengaruh pada perilakunya yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor apa yang dipandang sebagai faktor motivasional yang kuat (Siagian,2012)

Selanjutnya Siagian (2012) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota di dalam suatu organisasi rela untuk memberikan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam pencapaian tujuan dan sebagai sasaran organisasi yang telah ditemukan sebelumnya. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan motivasi eksternal atau ekstrinsik.

Siagian (2012) menyatakan bahwa apabila perkembangan teori motivasi disimak dengan teliti akan terlihat bahwa para ilmuan yang mendalami motivasi menggunakan asumsi bahwa faktor-faktor motivasional yang bersifat intrinsik seperti kemajuan, tanggungjawab, kompensasi tidak terikat kepada faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik seperti upah atau gaji yang besar, promosi, hubungan yang baik dengan atasan dan kondisi kerja yang menyenangkan. Artinya, stimulan faktor-faktor motivational ekstrinsik tidak

mempengaruhi faktor-faktor motivasional intrinsik.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Wany (2011) mengenai persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik bagi Mahasiswa Akuntansi Universitas Wijaya Kusuma-Surabaya, dapat diambil kesimpulan bahwa pemilihan karier ditinjau dari faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, tidak mempengaruhi mahasiswa akuntansi. Sedangkan faktor pemilihan karier ditinjau dari faktor kepribadian dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi. Selanjutnya persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor pemilihan karier non akuntan publik bagi Mahasiswa Akuntansi Universitas Wijaya Kusuma-Surabaya, dapat diambil kesimpulan bahwa pemilihan karier ditinjau dari faktor penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, dan pertimbangan pasar kerja tidak mempengaruhi mahasiswa akuntansi. Sedangkan faktor pemilihan karier ditinjau dari faktor intrinsik profesi dan kepribadian dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi

Purwati (2015) dalam penelitiannya mengenai Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier (studi kasus pada mahasiswa S1 akuntansi reguler perguruan tinggi negeri dan swasta di kota purwokerto) Terdapat tiga faktor yang memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier, yakni: a) Faktor pertimbangan pasar kerja b) Faktor lingkungan kerja c) Faktor pendidik profesional. Dua faktor

yang dominan memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier adalah faktor pertimbangan pasar kerja. Kemudian Lukman & Djuniati (2015) menyatakan bahwa terdapat perbedaan pandangan pada mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dengan yang non akuntan publik jika ditinjau dari faktor nilai intrinsik, parental influence, dan persepsi mahasiswa. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik rata-rata menyetujui bahwa nilai intrinsik yang memberikan tantangan intelektual, suasana kerja yang dinamis, menuntut kreativitas dan memberikan kebebasan cara menyelesaikan tugas penting untuk dijadikan pertimbangan. Selanjutnya menurut penelitian Tri dkk (2015) hasil pengujiannya menunjukkan gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi di Universitas Bina Nusantara angkatan 2015 untuk mengikuti PPAK, kemudian hak akuntan publik dan kewajiban akuntan publik serta tanggungjawab akuntan publik mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi di Universitas Bina Nusantara angkatan 2015. (Zaid, 2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik, namun penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik.

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Gender, motivasi

eksternal dan internal terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik pada Fakultas Ekonomi Universitas Garut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh Gender, motivasi eksternal dan internal terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik pada Fakultas Ekonomi Universitas Garut.

Landasan Teori dan Konseptual Akuntansi Sumber Daya Manusia

American Accounting Association (AAA) *Committee* mendefinisikan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) adalah proses indentifikasi dan pengukuran suatu data mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) dan mengkomunikasikan informasi yang dihasilkan pada pihak yang berkepentingan. Secara harfiah, Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) adalah akuntansi yang menjadikan manusia sebagai salah satu sumber daya dalam suatu organisasi (Supriyono, 2016)

Sejalan dengan pendapat yang diungkapkan dalam Ihsan dan Ishak (2005) Akuntansi Sumber Daya Manusia secara harfiah berarti akuntansi untuk manusia sebagai sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, menyeleksi, memperkerjakan, melatih dan mengembangkan aktivitas manusia. Disisi lain istilah “akuntansi sumber daya manusia” sebaiknya tidak dipandang secara harfiah, karena istilah tersebut juga

memiliki arti simbolis. Akuntansi sumber daya manusia bukan hanya suatu sistem untuk mengukur biaya dan nilai manusia bagi organisasi, melainkan juga suatu cara berfikir mengenai manajemen manusia. Akuntansi sumber daya manusia mengusulkan kebutuhan untuk memandang manusia sebagai sumber daya organisasional yang berharga, yaitu sumber daya yang nilainya dapat ditingkatkan atau dihabiskan sebagai akibat dari cara-cara dengan mana sumber daya tersebut dikelola.

Konsep Gender

Fakih (2013) mengemukakan bahwa Konsep gender yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Sejarah perbedaan gender (*gender differences*) antara manusia jenis laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Oleh karena itu terbentuknya perbedaan-perbedaan gender dikarenakan oleh banyak hal, diantaranya dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksikan secara sosial atau kultural, melalui ajaran keagamaan maupun Negara. Melalui proses panjang, sosialisasi gender tersebut akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan seolah-olah bersifat biologis yang tidak bisa diubah lagi, sehingga perbedaan-perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan kodrat perempuan (Fakih, 2013).

Selain itu Nurhaeti (2009) menyatakan bahwa gender sebagai perbedaan peran, kedudukan dan sifat yang dilekatkan pada kaum laki-laki

maupun perempuan melalui konstruksi secara sosial maupun kultural. Sedangkan jenis kelamin merupakan persifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Selanjutnya dalam Riyadi (2015) dijelaskan gender adalah berbagai karakteristik yang berkaitan dengan, dan membedakan antara, maskulinitas dan feminitas. Karakteristik tersebut mengarah pada jenis kelamin secara biologi dimana maskulin adalah pria dan feminin adalah wanita. Dalam sosiologi, gender tidak hanya mengenai jenis kelamin, tetapi juga peran sosial dan identitasnya di dalam masyarakat.

Teori Motivasi

Supriyono (2016) mengungkapkan motivasi adalah proses memprakarsai kesadaran dan tindakan yang penuh arti. Motivasi adalah kunci penting untuk mengawali, mengendalikan, mendukung, dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang muncul selama proses ini. Motivasi merupakan suatu konsep yang penting untuk membahas masalah perilaku karena efektivitas organisasi bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan untuk melakukannya. Para akuntan manajer harus memotivasi karyawan pada level pekerjaan yang diharapkan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya (Supriyono,2016)

Dengan kata lain motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang

sebagai anggota masyarakat (Hamzah, 2016). Selanjutnya Hamzah (2016) mengungkapkan berkaitan dengan pengertian motivasi, beberapa psikolog menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Dalam motivasi tercakup konsep-konsep seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu, selanjutnya menurut Siagian (2012) bahwa motivasi di bagi menjadi 2 (dua) yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Motivasi Internal

Siagian (2012) motivasi internal adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang.

Motivasi internal adalah rasa kepuasan dari dalam diri bukan karna rasa takut, bukan pula karena popularitas dan keberhasilan atau kemenangan tetapi kepuasan telah melakukan sesuatu dengan baik, motivasi internal berasal dari seperti kebanggan, tanggungjawab, dan keyakinan, motivasi internal adalah perasaan berprestasi, yang lebih dari sekedar pencapaian sebuah tujuan , mencapai tujuan yang tidak dinilai tidak akan menimbulkan rasa puas, motivasi ini dapat bertahan lama, karena bersasal dari dalam diri (Tjandra,2006)

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan

tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) yaitu: Gender, Motivasi Internal, dan Motivasi Eksternal terhadap variabel dependen (variabel terikat) yakni Persepsi Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Menurut Ghazali (2013) mendefinisikan metode deskriptif sebagai berikut: “Metode Deskriptif adalah metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang.”

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2015:38)

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) atau Variabel X

Menurut Sugiyono (2015) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen

(terikat). Variabel Dependen dalam penelitian ini akan berbentuk skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono:2015). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gender (X_1), Motivasi Internal (X_2), Motivasi Internal (X_3)

2. Variabel Dependen (*Dependent Variable*) atau Variabel Y

Menurut Sugiyono (2015) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen dalam penelitian ini akan berbentuk skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono:2015). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Persepsi mahasiswa akuntansi dalam untuk berkarier menjadi akuntan publik (Y).

Berdasarkan uraian tersebut, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	No.Item
Variabel Bebas (X₁) Gender Nurhaeti (2009)	1 Peran 2 Kedudukan 3 Sifat	Skala Ordinal	1,2 3,4 5,6
Variabel Bebas (X₂) Motivasi Internal Hamzah (2016:43)	1 Keberadaan 2 Keterkaitan, 3 Pertumbuhan	Skala Ordinal	7,8 9,10 11,12
Variabel Bebas (X₃) Motivasi Eksternal Siagian (2012:171)	1 Upah yang sesuai 2 Promosi 3 Hubungan kerja 4 Kondisi kerja	Skala Ordinal	13,14 15,16 17,18 19,20
Variabel Terikat (Y) Persepsi Menjadi Akuntan Publik Supriyono (2016:35-36)	1 Stimuli fisik 2 Pemilihan dan Interpretasi stimuli 3 Relevansi dari Persepsi untuk para akuntan	Skala Ordinal	21,22,23 24,25 26,27,28,29,30,31

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono:2015).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa/i strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Garut jurusan akuntansi semester 7 s.d 9 yang sedang menjalankan pendidikan

diperguruan tinggi tersebut. Alasan menggunakan populasi pada mahasiswa jurusan akuntansi semester 7 s.d 9 karena mereka dianggap telah memiliki rencana pemilihan karier yang akan dipilih ketika lulus menjadi sarjana akuntansi dan mereka dianggap memiliki pengetahuan tentang mata kuliah dasar akuntansi, akuntansi biaya, akuntansi manajemen, dan pengauditan 1 dan 2. Berikut ini adalah jumlah populasi dalam penelitian ini :

Tabel 2
Jumlah Populasi Mahasiswa/i Akuntansi Semester 7 s.d 9 pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Garut

No.	Nama Perguruan Tinggi Swasta	Populasi
1	Universitas Garut	262

Sumber : <http://forlap.ristekdikti.go.id>

Sampel

Menurut Sugiono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling Insidental. Sampling Insidental merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dengan sumber data (Sugiono:2015). Penentuan sampel dalam teknik ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{262}{1 + 262 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{262}{3,62}$$

$$n = 72,37 \sim 72$$

Sehingga sampel dalam penelitian berjumlah 72 responden mahasiswa/i jurusan akuntansi.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Prosentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Penelitian ini menggunakan prosentase kelonggaran 10%.

Total mahasiswa akuntansi Semester 7 = 156 orang

Total mahasiswa akuntansi Semester 9 = 106 orang

Total responden mahasiswa aktif semester 7 s.d 9 = 262 orang

**Hasil Penelitian dan Pembahasan
 Penilaian Responden Terhadap Gender**

Dalam penelitian ini, pengukuran gender diukur berdasarkan indikator peran, kedudukan dan sifat. Tabel

dibawah ini menyajikan hasil dari penilaian responden terhadap indikator peran

**Tabel 3
 Rekapitulasi Jawaban Responden Terkait Gender**

No.	Item Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Hak dan kewajiban antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja akuntan publik sama	246	Cukup Setuju
2	Perilaku dalam pengambilan keputusan sama antara laki-laki dan perempuan	236	Cukup Setuju
3	Laki-laki dan perempuan memiliki hak jaminan masa depan yang sama dalam berkarier sebagai Akuntan Publik	248	Cukup Setuju
4	Ruang lingkup pekerjaan wanita yang terbatas	182	Kurang Setuju
5	Ketegasan dalam setiap pengambilan keputusan sebagai akuntan publik antara laki-laki dan perempuan adalah sama	229	Cukup Setuju
6	Pola atau pendekatan yang diambil dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul antara laki-laki dan perempuan adalah sama	188	Kurang Setuju
Rata - rata		222	Cukup Setuju

Sumber : Output Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa penilaian responden secara keseluruhan terhadap variabel gender indikator peran, kedudukan dan sifat memperoleh jumlah skor rata-rata sebesar 222 dengan kriteria cukup setuju, skor tertinggi dari seluruh item pernyataan 248 dengan kriteria penilaian cukup setuju, serta skor terendah adalah 182 dengan kriteria kurang setuju. Menurut rata-rata skor jawaban responden adalah cukup setuju artinya secara keseluruhan penilaian terhadap gender pada objek penelitian berdasarkan peran, kedudukan dan sifat

mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dinilai cukup setuju. Skor tertinggi terdapat pada indikator kedudukan dengan item pernyataan kesamaan laki-laki dan perempuan dalam memiliki hak jaminan masa depan dalam berkarier sebagai akuntan publik dengan kriteria cukup baik artinya baik laki-laki dan perempuan memiliki hak jaminan masa depan dalam berkarier adalah sama. Skor terendah terdapat pada indikator kedudukan dengan item pernyataan terbatasnya ruang lingkup pekerjaan wanita dalam berkarier pada

profesi akuntan publik dinilai kurang setuju artinya bahwa profesi akuntan publik tidak membatasi ruang lingkup kerja wanita.

Dalam penelitian ini, pengukuran motivasi internal diukur berdasarkan indikator keberadaan, keterkaitan dan pertumbuhan. Tabel dibawah ini menyajikan hasil dari penilaian responden terhadap indikator keberadaan, keterkaitan dan pertumbuhan

Penilaian Responden Terhadap Motivasi Internal

Tabel 4
Rekapitulasi Jawaban Responden Terkait Motivasi Internal

No.	Item Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Pemilihan karier menjadi akuntan publik merupakan dorongan orang tua	164	Kurang Setuju
2	Menjadi Akuntan Publik memiliki kepastian dalam mendapatkan pekerjaan	229	Cukup Setuju
3	Profesi akuntan publik berpeluang memiliki mitra kerja yang luas	241	Cukup Setuju
4	Menurut pertimbangan saya memelihara dan memperbaiki hubungan dengan pihak lain merupakan unsur penting bagi profesi akuntan publik	241	Cukup Setuju
5	Profesi akuntan publik merupakan salah satu profesi yang bergengsi	219	Cukup Setuju
6	Menjadi Akuntan Publik memberikan pandangan positif di dalam masyarakat	222	Cukup Setuju
Rata - rata		219	Cukup Setuju

Sumber : Output Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa penilaian responden secara keseluruhan terhadap indikator keberadaan, keterkaitan dan pertumbuhan, dengan memperoleh jumlah skor rata-rata sebesar 219 dengan kriteria cukup setuju, skor tertinggi dari seluruh item pernyataan 241 dengan kriteria penilaian cukup setuju, serta skor terendah adalah 164 dengan kriteria kurang setuju. Menurut rata-rata skor jawaban responden adalah cukup setuju artinya secara keseluruhan penilaian terhadap keberadaan motivasi tersebut, keterkaitan profesi tersebut dengan profesi lain dan pertumbuhan

profesi tersebut sebagai bentuk motivasi internal mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dinilai cukup setuju. Skor tertinggi terdapat pada indikator keterkaitan dengan item pernyataan keterkaitan profesi akuntan publik dengan peluangnya dalam memiliki mitra kerja yang luas, dan keterkaitan dalam memelihara dan memperbaiki hubungan dengan pihak lain yang merupakan unsur penting bagi profesi akuntan publik dinilai cukup setuju. Skor terendah terdapat pada indikator keberadaan dengan item pernyataan bahwa pemilihan karier menjadi akuntan

publik merupakan dorongan orang tua dinilai kurang setuju, artinya pemahaman mahasiswa akuntansi ketika seseorang

memilih profesi akuntan publik merupakan bentuk dorongan orang tua dinilai kurang tepat.

Penilaian Responden Terhadap Motivasi Eksternal

Dalam penelitian ini, pengukuran motivasi eksternal diukur berdasarkan indikator upah, promosi, hubungan kerja

dan kondisi kerja. Tabel dibawah ini menyajikan hasil dari penilaian responden terhadap indikator upah, promosi, hubungan kerja dan kondisi kerja.

Tabel 5
Rekapitulasi Jawaban Responden Terkait Motivasi Eksternal

No.	Item Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Menjadi akuntan publik dapat memperoleh gaji yang sesuai	241	Cukup Setuju
2	Menjadi akuntan publik bisa memperoleh bonus jika memenuhi target yang ditetapkan	222	Cukup Setuju
3	Profesi akuntan publik memiliki kejelasan jenjang karier	229	Cukup Setuju
4	Profesi akuntan publik memiliki pertumbuhan karier yang baik	214	Cukup Setuju
5	Seorang Akuntan Publik harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik untuk membina hubungan dengan orang lain	256	Setuju
6	Seorang Akuntan Publik harus dapat membina hubungan baik dengan sesama rekan seprofesi	262	Setuju
7	Kondisi kerja yang nyaman membuat anda ingin menjadi akuntan publik	222	Cukup Setuju
8	Lokasi tempat anda bekerja nanti menjadi pertimbangan yang besar dalam memilih karier sebagai akuntan publik	192	Cukup Setuju
Rata - rata		230	Cukup Setuju

Sumber : Output Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa penilaian responden secara keseluruhan terhadap indikator upah, promosi, hubungan kerja dan kondisi kerja, dengan memperoleh jumlah skor rata-rata sebesar 230 dengan kriteria cukup setuju, skor tertinggi dari seluruh item pernyataan 262 dengan kriteria penilaian setuju, serta skor terendah adalah 241 dengan kriteria kurang setuju. Menurut rata-rata skor jawaban responden

adalah cukup setuju artinya secara keseluruhan penilaian terhadap upah, promosi, hubungan kerja dan kondisi kerja sebagai bentuk motivasi eksternal mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dinilai cukup setuju. Skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan kerja dengan item pernyataan seorang akuntan publik harus dapat membina hubungan baik dengan sesama rekan seprofesi dinilai cukup

setuju, artinya bahwa seseorang dengan profesi sebagai akuntan publik perlu memiliki hubungan baik dengan rekan seprofesi. Skor terendah terdapat pada indikator kondisi kerja dengan item pernyataan lokasi tempat dimana bekerja

sebagai akuntan publik menjadi pertimbangan yang besar dalam memilih karier sebagai akuntan publik dinilai cukup setuju, artinya lokasi dimana tempat bekerja sebagai profesi akuntan publik menjadi pertimbangan yang cukup baik.

Penilaian Responden Terhadap Persepsi

Dalam penelitian ini, pengukuran persepsi diukur berdasarkan indikator stimuli fisik, pemilihan dan interpretasi

stimuli, serta relevansi dari persepsi untuk para akuntan. Tabel dibawah ini menyajikan hasil dari penilaian responden terhadap setiap indikator tersebut.

Tabel 6
Rekapitulasi Jawaban Responden Terkait Persepsi

No.	Item Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Bentuk kritikan pihak lain dapat meningkatkan kemampuan untuk menjadi konsultan yang terpercaya	219	Cukup Setuju
2	Profesi Akuntan Publik memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengemban kepercayaan dari masyarakat	206	Cukup Setuju
3	Untuk meningkatkan kemampuan sebagai akuntan publik perlu melakukan kegiatan berbagi pengetahuan	259	Setuju
4	Memilih masukan terbaik dari berbagai pihak dapat meningkatkan kemampuan sebagai akuntan publik	241	Cukup Setuju
5	Aktualisasi diri berdasarkan hasil diskusi dapat membentuk kemampuan sebagai akuntan publik	241	Cukup Setuju
6	Kesesuaian tindakan akan persepsi diri sebagai akuntan dapat meningkatkan kemampuan	219	Cukup Setuju
7	Kesesuaian pola pikir dan persepsi sebagai akuntan dapat meningkatkan kinerja akuntan publik	222	Cukup Setuju
8	Standar untuk perilaku akuntan publik tidak sama dengan standar profesional lainnya	201	Cukup Setuju
9	Saya berminat untuk menghadiri seminar-seminar yang berkaitan dengan profesi akuntan publik	241	Cukup Setuju
10	Akuntan Publik wajib untuk taat terhadap standar profesional akuntan publik	263	Setuju
11	Dibandingkan dengan profesi yang lain akuntan publik memiliki tingkat kesibukan yang tinggi	219	Cukup Setuju
Rata - rata		231	Cukup Setuju

Sumber : Output Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa penilaian responden secara keseluruhan terhadap indikator stimuli fisik, pemilihan dan interpretasi stimuli, serta relevansi dari persepsi untuk para

akuntan, dengan memperoleh jumlah skor rata-rata sebesar 231 dengan kriteria cukup setuju, skor tertinggi dari seluruh item pernyataan 263 dengan kriteria penilaian setuju, serta skor terendah

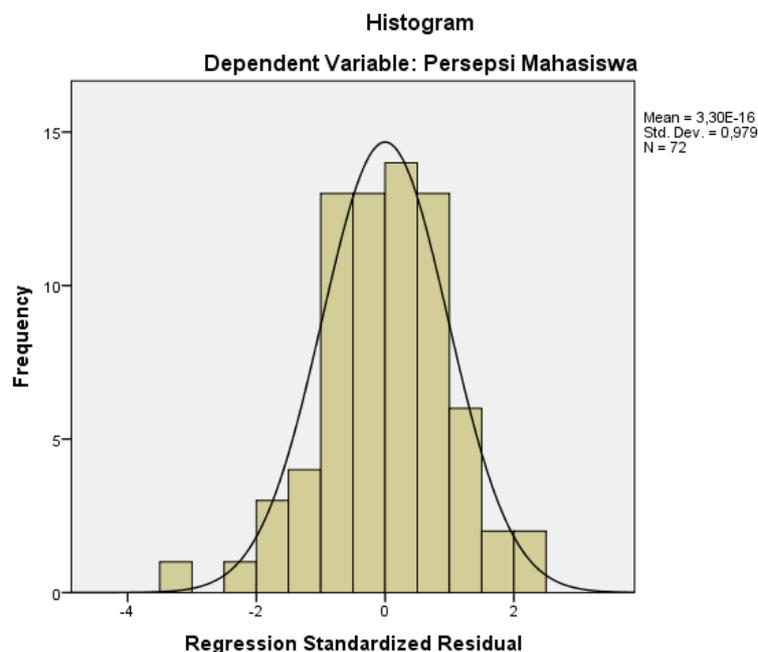
adalah 201 dengan kriteria cukup setuju. Menurut rata-rata skor jawaban responden adalah cukup setuju artinya secara keseluruhan penilaian terhadap stimuli fisik, pemilihan dan interpretasi stimuli, serta relevansi dari persepsi untuk para akuntan dinilai cukup setuju. Skor tertinggi terdapat pada indikator relevansi dari persepsi untuk para akuntan mengenai akuntan publik wajib untuk taat terhadap standar profesional akuntan publik dinilai cukup setuju, artinya bahwa seseorang dengan profesi sebagai akuntan publik

harus melaksanakan setiap kegiatan sesuai dengan standar aturan yang berlaku pada profesi akuntan publik. Skor terendah terdapat pada indikator relevansi dari persepsi untuk para akuntan dengan item pernyataan perbedaan standar untuk perilaku akuntan publik dengan standar professional lainnya dinilai cukup setuju, artinya terdapat sedikit perbedaan antara standar untuk perilaku akuntan publik dengan standar professional lainnya.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Pengujian normalitas pertama menggunakan diagram histogram untuk memprediksi apakah

residual berdistribusi normal atau tidak. Apabila berdistribusi normal maka analisis parametrik seperti analisis regresi dapat dilanjutkan, sebaliknya apabila tidak berdistribusi normal maka digunakan statistik non parametrik.



Sumber : Output SPSS, 2017.

Gambar 1
Kenormalan Data

Berdasarkan hasil uji di atas terlihat bahwa menyebar agak ke kanan bagian kurva normal sehingga masih menunjukkan keseimbangan, sehingga dapat disimpulkan residual memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dilanjutkan menggunakan statistika parametrik.

apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen”. Metoda yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*Varian Inflation Factor*), nilai *tolerance* dan nilai *NIF* dapat dilihat pada tabel berikut.

Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18,674	4,720		3,957	,000		
Gender	,107	,197	,061	,543	,589	,977	1,024
Motivasi Internal	,270	,201	,184	1,343	,184	,650	1,537
Motivasi Eksternal	,346	,176	,271	1,968	,053	,643	1,556

a. Dependent Variable: Persepsi Mahasiswa

Dengan melihat Nilai *VIF* (*Varian Inflation Factor*) diketahui tidak terdapat variabel yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10, serta nilai *tolerance* yang kurang dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari masalah Multikolinieritas. Artinya bahwa masing-masing variabel

independen tidak saling berhubungan sehingga model regresi baik untuk digunakan.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui terdapat atau tidak ketidaksamaan *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya disebut

heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,787	2,874		,970	,336
Gender	-,098	,120	-,097	,818	,042
Motivasi Internal	,243	,122	,288	1,989	,041
Motivasi Eksternal	-,093	,107	-,126	,864	,039

a. Dependent Variable: Res2

Melalui tabel di atas dapat dijelaskan, nilai *significance* setiap variabel penelitian lebih kecil dari 0,05,

sehingga dapat disimpulkan berdasarkan pengujian heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen penelitian saling terjadi korelasi atau tidak, model yang baik tidak

terjadi autokorelasi. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 ^a	,675	-,585	2,65711	2,115

a. Predictors: (Constant), Gender, Motivasi Eksternal, Motivasi Internal

b. Dependent Variable: Persepsi

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai DW sebesar 2,115, dengan alpha 5%, jumlah sampel 72 didapat nilai du sebesar 1,579 (melalui tabel Durbin-Watson). Nilai DW (2,115) lebih besar dari du (1,579) dan lebih kecil dari 2,421 (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama seluruh variabel independen terhadap variabel dependen artinya akan dilakukan pengujian secara serentak. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285,799	3	95,266	4,713	,005 ^b
Residual	1374,498	68	20,213		
Total	1660,296	71			

a. Dependent Variable: Persepsi Mahasiswa

b. Predictors: (Constant), Motivasi Eksternal, Gender, Motivasi Internal

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai sig sebesar 0,005 yang lebih kecil dari alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gender, Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Persepsi.

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing dari 1 seluruh variabel independen terhadap variabel dependen artinya akan dilakukan pengujian secara individual setiap variabel dependen penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Tabel 11
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,674	4,720		3,957	,000
1 Gender	,517	,197	,611	,043	,089
Motivasi Internal	,670	,201	,184	5,343	,004
Motivasi Eksternal	,446	,176	,271	3,968	,013

a. Dependent Variable: Persepsi Mahasiswa
Sumber : Hasil Olah SPSS, 2017.

Berdasarkan tabel di atas maka didapat nilai sig untuk masing-masing variabel penelitian, Gender didapat nilai sig sebesar 0,089 karena lebih besar dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap Persepsi, Motivasi Internal didapat nilai sig sebesar 0,004 karena lebih kecil dari alpha maka dapat disimpulkan bahwa Gender berpengaruh signifikan terhadap Persepsi, Motivasi Eksternal didapat nilai sig sebesar 0,013 karena lebih kecil dari alpha maka dapat disimpulkan bahwa Gender berpengaruh signifikan terhadap Persepsi.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi pada penelitian adalah sebagai berikut.

$$P = 18,674 + 0,517G + 0,670MI + 0,446ME$$

Keterangan :

P : Persepsi

G : Gender

MI : Motivasi Internal

ME : Motivasi Eksternal

Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kemampuan setiap variabel independen dalam menjelaskan setiap hubungannya dengan variabel dependen yang ditentukan dalam penelitian. Pengujian koefisiensi determinasi dalam penelitian ini menggunakan software *SPSS* versi 20 dengan hasil disajikan pada tabel 4.30 sebagai berikut.

Tabel 12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,721	,631	1,49591

a. Predictors: (Constant), Motivasi Eksternal, Gender, Motivasi Internal

b. Dependent Variable: Persepsi

Melalui tabel di atas didapat nilai determinasi sebesar 0,721, artinya bahwa gender, motivasi internal dan motivasi eksternal dapat menjelaskan setiap kaitannya secara statistik terhadap persepsi adalah sebesar 72% sedangkan sisanya sebesar 28% itu ditentukan oleh

variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian (epsilo).

Pembahasan

Pengaruh Gender terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier menjadi Akuntan Publik

Pada hipotesis yang pertama menguji pengaruh gender terhadap persepsi. Hasil pengujian secara statistik didapat nilai koefisien *beta* sebesar 0,517 nilai yang positif secara statistik dapat diartikan jika gender naik sebesar 1% maka persepsi akan naik sebesar 0,517%, atau jika perbedaan gender semakin ditekankan dalam objek maka akan meningkatkan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik. Nilai *significance* sebesar 0,089 lebih besar dari *standard error* (0,05) maka H_1 diterima, menjelaskan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik.

Hasil pengujian menyatakan H_1 diterima, menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi. Pengaruh yang tidak signifikan menjelaskan bahwa keberadaan gender pada lokasi penelitian tidak dapat digunakan untuk memprediksi maupun menjelaskan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, atau persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik tidak dapat dipengaruhi langsung oleh gender.

Dalam kaitannya dengan penguasaan suatu keilmuan, terutama profesi akuntan publik, secara profesional tidak berhubungan langsung dengan gender tetapi erat kaitannya dengan setiap aturan

yang berlaku pada profesi tersebut. Baik itu laki-laki atau perempuan dikenakan aturan yang sama dalam profesinya tidak memandang perbedaan gender seseorang. Atau jika dipandang dari peran, kedudukan dan sifat berdasarkan hasil penelitian hal ini tidak mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Menurut teori yang mendukung dalam Nurhaeni (2009) menyebutkan bahwa gender akan menjadi masalah jika masyarakat punya pandangan bahwa pendidikan perempuan sebaiknya lebih rendah dari laki-laki karena ia “hanya” bertanggungjawab dirumah, gender menjadi masalah apabila dalam masyarakat ada pandangan bahwa gaji perempuan dan jaminan sosial yang diterimanya harus lebih rendah dari laki-laki karena perempuan “hanya” pencari nafkah tambahan, gender menjadi masalah apabila jabatan publik perempuan seharusnya lebih rendah dari laki-laki karena perempuan bersifat feminim, tidak mampu memimpin, kurang mandiri dan sebagainya, sebaliknya gender tidak menjadi masalah apabila perempuan dan laki-laki diberi kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan, mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin, dan sebagainya.

Pengaruh Motivasi Internal terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier menjadi Akuntan Publik

Pada hipotesis yang kedua menguji pengaruh motivasi internal terhadap persepsi. Hasil pengujian secara statistik

didapat nilai koefisien *beta* sebesar 0,670 nilai yang positif secara statistik dapat diartikan jika motivasi internal meningkat sebesar 1% maka persepsi akan naik sebesar 0,670%, atau jika motivasi internal semakin ditunjukkan maka akan meningkatkan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik. Nilai *significance* sebesar 0,004 lebih kecil dari *standard error* (0,05) maka H_2 ditolak, menjelaskan bahwa motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik.

Hasil pengujian menyatakan H_2 ditolak, menunjukkan bahwa motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap persepsi. Pengaruh yang signifikan menjelaskan bahwa motivasi internal dapat digunakan untuk memprediksi maupun menjelaskan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, atau persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik dapat dipengaruhi oleh motivasi internal secara langsung.

Jelas bahwa jika motivasi yang didapatkan seseorang dalam memandang profesi akuntansi semakin baik pandangan mengenai kualitas profesi itu sendiri, kaitannya dengan profesi lain, dan peluang karier yang didapkatkannya maka dapat mempengaruhi persepsi seorang mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik. Semakin termotivasi seorang mahasiswa sesuai dengan kualitas profesi akuntan publik, keterkaitannya dengan profesi lain dan peluang peningkatan karier profesi

tersebut dapat meningkatkan persepsi mahasiswa tersebut dalam memilih karier menjadi akuntan publik.

Teori yang mendukung dalam Hamzah (2016) menjelaskan tentang motivasi internal yang muncul karena adanya kebutuhan individu yang diukur dengan keberadaan, keterkaitan dan pertumbuhan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2015) yang menyatakan bahwa kepribadian (*personality*) serta keluarga dan teman sebagai bentuk motivasi internal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap persepsi mahasiswa dalam profesi akuntan publik.

Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier menjadi Akuntan Publik

Pada hipotesis yang ketiga menguji pengaruh motivasi eksternal terhadap persepsi. Hasil pengujian secara statistik didapat nilai koefisien *beta* sebesar 0,446 nilai yang positif secara statistik dapat diartikan jika motivasi eksternal meningkat sebesar 1% maka persepsi akan naik sebesar 0,446%, atau jika motivasi eksternal semakin ditunjukkan maka akan meningkatkan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik. Nilai *significance* sebesar 0,013 lebih kecil dari *standard error* (0,05) maka H_3 ditolak, menjelaskan bahwa motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik.

Hasil pengujian menyatakan H_3 ditolak, menunjukkan bahwa motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap persepsi. Pengaruh yang signifikan menjelaskan bahwa motivasi eksternal dapat digunakan untuk memprediksi maupun menjelaskan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, atau persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal secara langsung.

Jelas bahwa jika motivasi yang didapatkan seseorang dalam memandang profesi akuntansi semakin baik pandangan mengenai gaji atau upah yang kemungkinan didapat, promosi yang berpeluang didapat, hubungan kerja dengan profesi lain, dan pemahaman akan kondisi kerja profesi akuntan publik maka dapat mempengaruhi persepsi seorang mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik. Semakin termotivasi seseorang mahasiswa sesuai dengan pandangan mengenai gaji atau upah yang kemungkinan didapat, promosi yang berpeluang didapat, hubungan kerja dengan profesi lain, dan pemahaman akan kondisi kerja dapat meningkatkan persepsi mahasiswa tersebut dalam memilih karier menjadi akuntan publik.

Dalam siagian (2012) menyebutkan Jika motivasi yang didapatkan seseorang dalam memandang profesi akuntansi semakin baik pandangannya mengenai gaji atau upah yang kemungkinan didapat, promosi yang berpeluang didapat, hubungan kerja dengan profesi lain, dan pemahaman akan

kondisi kerja profesi akuntan publik maka dapat mempengaruhi persepsi seorang dalam memilih karir menjadi akuntan publik. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaid (2015) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial sebagai bentuk motivasi eksternal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa dalam memilih karier mahasiswa akuntansi di profesi akuntan publik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2015) menyatakan bahwa motivasi eksternal yang ditunjukkan dengan lingkungan kerja dan pendidik profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik.

Pengaruh Gender, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karier menjadi Akuntan Publik

Pada hipotesis yang keempat menguji pengaruh secara simultan dari gender, motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap persepsi. Hasil pengujian didapat nilai *significance* sebesar 0,005 lebih kecil dari *standard error* (0,05) maka H_4 ditolak, menjelaskan bahwa secara simultan gender, motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik.

Jelas bahwa peran, kedudukan, sifat, serta jika mahasiswa termotivasi dalam memandang profesi akuntansi semakin baik pandangan mengenai kualitas profesi itu sendiri, kaitannya

dengan profesi lain, dan peluang karier yang didapatkannya, serta motivasi yang didapatkan seseorang dalam memandang profesi akuntansi semakin baik pandangan mengenai gaji atau upah yang kemungkinan didapat, promosi yang berpeluang didapat, hubungan kerja dengan profesi lain, dan pemahaman akan kondisi kerja profesi akuntan publik, maka semua hal tersebut dapat mempengaruhi persepsi seorang mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik.

Simpulan

1. Hasil pengujian gender terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik studi kasus di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi S1 Universitas Garut menunjukkan bahwa, gender berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap persepsi mahasiswa. Semakin tinggi gender maka persepsi mahasiswa semakin tinggi, dalam kaitannya dengan penguasaan suatu keilmuan, terutama profesi akuntan publik, secara profesional tidak berhubungan langsung dengan gender tetapi erat kaitannya dengan setiap aturan yang berlaku pada profesi tersebut.
2. Hasil pengujian motivasi internal terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik studi kasus di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi S1 Universitas Garut menunjukkan bahwa, motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi mahasiswa. Semakin meningkat

motivasi internal maka persepsi mahasiswa semakin meningkat, jelas bahwa jika motivasi yang didapatkan seseorang dalam memandang profesi akuntansi semakin baik pandangan mengenai kualitas profesi itu sendiri, kaitannya dengan profesi lain, dan peluang karir yang didapatkannya maka dapat mempengaruhi persepsi seorang mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik.

3. Hasil pengujian motivasi eksternal terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik studi kasus di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi S1 Universitas Garut menunjukkan bahwa, motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi mahasiswa. Semakin meningkat motivasi eksternal maka persepsi mahasiswa semakin meningkat, jelas bahwa jika motivasi yang didapatkan seseorang dalam memandang profesi akuntansi semakin baik pandangan mengenai gaji atau upah yang kemungkinan didapat, promosi yang berpeluang didapat, hubungan kerja dengan profesi lain, dan pemahaman akan kondisi kerja profesi akuntan publik maka dapat mempengaruhi persepsi seorang mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik.

Daftar Pustaka

- Ansofino. (2016). *Buku ajar ekonometrika*, Cetakan kesatu Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

- Akbar, P. (2013). *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, chalia, Indonesia
- Arens, et al (2008). *Auditing dan Jasa Assurance*, Edisi keduabelas Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bahtiar ,A., Muchlis, I. (2002). *Akuntansi Pemerintahan*, Jakarta : Salemba Empat.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Djaali, H. (2007). *Psikologi Belajar*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sirait, J. T, (2006) *Memahami aspek-aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, Yogyakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Efendi, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Gramedia Widiasarana Indonesia
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender & Transformasi Sosial* cetakan kelima belas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Halim, A. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta : Salemba Empat.
- Prasastiningsih (2015) *Pengaruh motivasi, persepsi biaya dan lama pendidikan Terhadap minat mahasiswa untuk melanjutkan Program pasca magister akuntansi*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hamzah, H. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hamdi, Asep Saepul (2014). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*, , Cetakan kesatu Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ikhsan dan Ishak (2005). *Akuntansi Keprilakuan*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Lukaman& Juniati (2015). *Pengaruh Nilai Intrinsik, Gender, Parental Influence, Persepsi Mahasiswa dan Pertimbangan Pasar Kerja dengan Pendekatan Theory Of Reasoned Action Model Terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik*, Studi Kasus Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta, Universitas Tarumanegara
- Manahan, P.T. (2012) *Perilaku Keorganisasian*, Edisi 13, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mustiati (2016) *pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa mengikuti pendidikan profesi akuntansi* JURNAL KEPENDIDIKAN, Volume 46, Nomor 2, November 2016, Halaman 246-258, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. Yogyakarta
- Nurhaeni. (2009). *Kebijakan public pro gender*, Cetakan Pertama, Surakarta: UNS Press.
- Riyanto, (2015) *analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik*. Surakarta Universtas muhammadiyah Surakarta.
- Riyadi. (2015). *pengaruh human capital dan gender terhadap kualitas auditor pada kantor akuntan publik di Indonesia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siagian, S.P. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya*, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Supriono, R A. (2016), *Akuntansi Keprilakuan*, Yogaakarta: Penerbit Gadjah Mada Universty Press Anggota IKAPI.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-22, Bandung: Alfabeta.
- Tri dan Murtedjo, (2015) *analisis pengaruh gender, hak, kewajiban dan tanggungjawab akuntan publik terhadap minat mahasiswa akuntansi di universitas bina nusantara angkatan 2015 untuk mengikuti pendidikan profesi akuntansi*. Jakarta
- Tjandra, (2006) *Look Who's Laughing tertawalah sebelum anda termotivasi*, Jakarta, Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Purwati. (2015). *Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier Studi kasus pada mahasiswa S1 Akuntansi Reguler Perguruan tinggi Negeri dan swasta di Kota Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman*
- Wany. (2011). *persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik bagi Mahasiswa Akuntansi Studi Kasus di Universitas Wijaya Kusuma–Surabaya, Surabaya*
- Widiatami. (2013). *Determinan pilihan karir pada mahasiswa akuntansi, Universitas Diponegoro*. Semarang
- Yuliansari. (2009) *pengaruh sikap, motivasi belajar dan gender terhadap prestasi belajar akuntansi siswa kelas XI fathul ulum kabupaten grobogan.*, Universitas Negeri Semarang. Semarang.