

## PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA AKUNTAN PUBLIK

Suyatmin<sup>1</sup>, M. Abdul Aris<sup>1</sup>, dan Wahyono<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Jalan A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Surakarta 57102 Telp. +62 0271-717417 psw 229  
E-mail: suyat\_min@yahoo.com

**Abstract:** *This study aims at examining whether there is a difference of perception between the junior and senior accounting students in public accounting working environment of Muhammadiyah University of Surakarta. The population and sample of this study included the Students of Accounting Department, Economics School of Muhammadiyah University of Surakarta. They were grouped into two: the students who have taken the Auditing lecture 1 and those who have taken the Auditing lecture 1 and 2 in the 2006/2007 academic year. This study used a Pearson Correlation Product Moment test, the reliability test used a Cronbach Alpha method, and hypothesis test used the Independent Sample t-test. The findings of this study showed that there was a difference of perception the students who have taken the Auditing lecture 1 and those who have taken the Auditing lecture 1 and 2 working environment of Muhammadiyah University of Surakarta.*

**Keywords:** *public accounting, accounting education, student perception, working environment*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi junior dengan mahasiswa akuntansi senior terhadap lingkungan kerja akuntan publik di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sedangkan sampelnya adalah para mahasiswa yang dikelompokkan menjadi dua yaitu mereka yang telah mengikuti perkuliahan auditing I dan mereka yang telah mengikuti perkuliahan auditing I dan Auditing II pada tahun ajaran 2006/2007. Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung. Penelitian ini menggunakan uji Pearson Correlation Product Moment, Uji reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha, dan uji hipotesisnya menggunakan uji Independent Sample t-test. Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi yang telah mengikuti perkuliahan auditing I dan mahasiswa akuntansi yang telah mengikuti perkuliahan auditing I dan Auditing II terhadap Lingkungan Kerja Akuntan Publik.*

**Kata kunci:** *akuntan publik, pendidikan akuntansi, persepsi mahasiswa, lingkungan kerja*

### PENDAHULUAN

Profesi akuntan mengalami perkembangan yang sangat pesat dan luas. Salah satu bentuk perkembangannya adalah semakin banyaknya pilihan profesi akuntan yang dapat dipilih oleh lulusan pendidikan tinggi akuntansi. Terdapat paling tidak empat sektor profesi akuntan yang dapat dimasuki. Ikatan Akuntan Indonesia

(IAI) sebagai organisasi profesi akuntan di Indonesia telah mewadahi empat sektor tersebut dengan membentuk kompartemen bagi masing-masing sektor profesi akuntan. Kompartemen terdiri dari Kompartemen Akuntan Publik (KAP), Kompartemen Akuntan Manajemen (KAM), Kompartemen Akuntan Pendidik (KAPd) dan Kompartemen Akuntan Sektor Publik (KASP).

Profesi akuntan merupakan salah satu muara profesi bagi alumni mahasiswa Fakultas Ekonomi untuk jurusan akuntansi. Menurut Ludigdo dan Machfoedz (1997), profesi akuntan Indonesia pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat. Untuk itu, kesiapan yang menyangkut profesionalisme profesi seperti keahlian (*skill*), karakter (*character*), dan pengetahuan (*knowledge*) mutlak diperlukan. Proses pembentukan profesionalisme profesi berawal dari pendidikan profesi, dalam hal ini pendidikan akuntansi di perguruan tinggi. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan, bertujuan menyediakan sumber pengetahuan dan pengalaman belajar (*knowledge and learning experiences*) bagi para mahasiswanya. Tujuan tersebut dicapai melalui bentuk kegiatan belajar-mengajar yang disebut kuliah. Kuliah merupakan bentuk interaksi antara dosen, mahasiswa, dan pengetahuan/keterampilan. Kuliah dan dosen merupakan salah satu sumber pengetahuan utama bagi para mahasiswa (Suwarjono, 1999). Pendidikan tinggi untuk jurusan akuntansi seharusnya tidak hanya menekankan pada kebutuhan keahlian (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang bersifat teoritis, tetapi juga harus mampu mensosialisasikan kepada mahasiswanya dengan hal-hal yang berhubungan dengan dunia praktik dan lingkungan kerja profesi akuntansi.

Pada beberapa dekade terakhir, keinginan dan komitmen komunitas akuntansi untuk meningkatkan kualitas proses pendidikan akuntansi mengalami suatu peningkatan. Di Amerika, kritikan tajam terhadap dunia pendidikan di negara tersebut telah timbul sejak awal tahun 1970-an. Kritik tersebut terutama ditujukan pada proses belajar-mengajar yang dikatakan terlalu mendidik mahasiswa sebagai teknisi dan sangat prosedural, tidak intelek dan tidak ilmiah. Kondisi semacam ini menyebabkan dibentuknya *Accounting Education Change Committee (AECC)*. Komite ini bertugas memperbaiki proses belajar-mengajar, terutama dalam hal perbaikan kurikulum, agar lulusan jurusan akuntansi di perguruan tinggi menjadi lebih intelek, profesional, dan ilmiah (Machfoedz, 1997).

Di Indonesia, proses pendidikan dan pengajaran akuntansi dipandang belum mam-

pu untuk menghasilkan lulusan yang profesional, yang siap untuk memasuki dunia bisnis. Proses tersebut meliputi: desain kurikulum, desain silabus, struktur pengajaran, dan sistem pengajaran (Machfoedz, 1997). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Nurani (1990) di Yogyakarta, yang menemukan bahwa sebesar 68,83 persen mahasiswa akuntansi yang ditelitinya menyatakan bahwa materi kuliah yang diberikan belum cukup sebagai bahan persiapan menghadapi tuntutan pekerjaan. Demikian pula penelitian yang dilakukan Fouriyanti (1996) di Surakarta, hampir 60 persen mahasiswa akuntansi menyatakan hal yang sama.

Hal lain yang menyebabkan perlunya restrukturisasi pendidikan akuntansi adalah adanya indikasi bahwa para lulusan pendidikan akuntansi di perguruan tinggi meninggalkan bangku kuliah dengan persepsi yang kurang tepat mengenai lingkungan kerja profesi akuntan. Tentu saja hal ini tidak sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Hanno dan Turner dalam Machfoedz (1997), pendidikan akuntansi harus mampu memberikan "*a knowledge of business organization and their environment*".

Carcello *et al.* (1991) melakukan studi dengan membandingkan harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman akuntan pemula di Kantor Akuntan Publik. Studi ini mendapatkan bukti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan mahasiswa dengan pengalaman akuntan pemula dalam sebagian besar item yang diteliti. Hal ini dapat menimbulkan berbagai macam masalah yang salah satunya ialah ketidakpuasan kerja bagi para lulusan akuntansi ketika mereka memasuki dunia kerja.

Adanya perbedaan persepsi tersebut dan akibat yang ditimbulkannya telah dibahas di dalam beberapa literatur, yang mana proses pendidikan akuntansi yang diterapkan juga memiliki pengaruh di dalamnya (Carcello *et al.* 1991). Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pendidikan akuntansi memegang peranan penting di dalam sosialisasi profesi akuntan. Penelitian terhadap mahasiswa kedokteran (Becker *et al.* 1961), hukum (Thielens, 1967), perawat (Ondrack, 1975), dan manajemen (Shein, 1967) secara konsisten menemukan bahwa perilaku dan keyakinan mahasiswa berubah selama mereka

menempuh pendidikan profesi (Clikeman dan Henning, 2000). Demikian juga dengan Sudiby dalam Ludigdo dan Machfoedz (1999), yang menyatakan bahwa dunia pendidikan akuntansi juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku etika akuntan yang merupakan bagian dari profesi akuntan.

Salah satu profesi akuntan yang sangat populer di masyarakat dan khususnya di kalangan mahasiswa akuntansi ialah Profesi Akuntan Publik (Nurani, 1990). Dalam studinya, Fouriyanti (1996) menyimpulkan hampir 80 persen mahasiswa jurusan akuntansi yang menjadi sampel penelitiannya berpendapat bahwa profesi akuntan publik di Indonesia di masa yang akan datang akan sangat berkembang. Selain itu hampir 60 persen menyatakan bahwa materi yang diberikan selama masa pendidikan lebih menekankan pada profesi akuntan publik. Beberapa penelitian di Indonesia mengenai persepsi yang berhubungan dengan profesi akuntan publik dilakukan sebelumnya oleh Chaeroni (1996), Fouriyanti (1996), Murtanto dan Gudono (1999), Prihanto (2000), Nurahma dan Indriantoro (2000), Suhardjo (2000) dan Widarta (2000). Beberapa di antaranya meneliti mengenai persepsi mahasiswa terhadap profesi akuntan publik di Indonesia, seperti Chaeroni (1991), Fouriyanti (1996), dan Prihanto (2000), namun penelitian tersebut tidak secara khusus meneliti mengenai lingkungan kerja akuntan publik.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi junior dengan mahasiswa akuntansi senior Universitas Muhammadiyah Surakarta terhadap lingkungan kerja akuntan publik di Indonesia?

Penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Surakarta, yaitu mahasiswa akuntansi semester empat (mahasiswa junior) yang telah mengikuti perkuliahan auditing I dan mahasiswa minimum semester enam (mahasiswa senior) yang tengah mengikuti perkuliahan auditing II pada tahun 2006/2007.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi junior dengan

mahasiswa akuntansi senior Universitas Muhammadiyah Surakarta terhadap lingkungan kerja akuntan publik di Indonesia.

Adapun manfaat penelitian ini adalah: (1) Bagi pihak yang berkepentingan (mahasiswa) dapat memberikan tambahan informasi yang tepat mengenai lingkungan kerja profesi khususnya profesi akuntan publik, (2) Bagi Perguruan Tinggi dan Dosen digunakan masukan sebagai bekal kesesuaian dalam penyusunan silabi yang handal, sehingga sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

*Pengertian Persepsi.* Menurut Bruno (1993: 54), persepsi dalam kamus istilah psikologi adalah proses dimana sensasi dan informasi yang diterima melalui panca indera dapat diubah menjadi kesalahan yang teratur rapi dan berarti (yaitu obyek-obyek yang dapat dipersepsikan). Dengan demikian persepsi merupakan proses menyeleksi, mengorganisasi, dan menginterpretasikan stimulus dalam suatu gambaran yang berarti dan koheren dengan dunia (Siegel, 1989:36). Menurut Kotler (1997: 121), terdapat tiga faktor yang membentuk persepsi, yaitu: (a) Obyek stimulus, (b) Hubungan stimulus dengan lingkungannya, dan (c) Kondisi yang ada dalam individu sendiri.

*Pengertian Lingkungan Kerja.* Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian lingkungan dan kerja adalah sebagai berikut: "Lingkungan dapat berarti sebagai daerah (kawasan) yang termasuk di dalamnya atau keadaan (kondisi, kekuatan) sekitar yang mempengaruhi perkembangan atau tingkah laku organisme", sedangkan "Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu, yang dilakukan atau diperbuat". Jadi lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu daerah atau keadaan sekitar yang mempengaruhi perkembangan dan tingkah laku seseorang dalam melakukan suatu kegiatan.

*Karakteristik Lingkungan Kerja.* Karakteristik lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan kebijakan, sistem penghargaan dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawai (Sujak, 1990: 250). Smith, Kendall dan Hullin dalam Luthans (1995), mengidentifikasi lima dimensi yang berhubungan dengan lingkungan di tempat

kerja yaitu: (1) pekerjaan, (2) gaji atau upah yang diterima, (3) peluang-peluang promosi, (4) supervisi, (5) rekan sekerja. Gibsons *et al.* (1996) mengidentifikasi beberapa dimensi yang berkaitan dengan lingkungan tempat kerja meliputi (1) desain pekerjaan, (2) struktur organisasi, (3) kebijakan dan aturan, (4) kepemimpinan, (5) penghargaan dan sanksi, dan (6) sumber daya organisasi.

Carcello *et al.* (1991) melakukan penelitian tentang kesenjangan antara harapan mahasiswa akuntansi dengan pengalaman akuntan pemula terhadap karier akuntan publik. Carcello *et al.* (1991) membagi lingkungan kerja menjadi tiga kategori yaitu: (a) *Job duties and responsibilities* (tugas dan tanggungjawab kerja), (b) *Advancement, training, and supervision* (promosi, pelatihan dan pengawasan), serta (c) *Personal concern* (masalah pribadi).

*Auditor dan Kegiatannya.* Menurut kamus Kohler, Auditor adalah inspeksi yang dilakukan oleh pihak ketiga atas pembukuan termasuk analisis, pengujian konfirmasi dan pembuktian lain. Menurut Aren dan Loebbecke (1994) auditing adalah proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan oleh seseorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi-informasi yang dimaksud dengan kriteria yang ditetapkan.

Konsep *auditing* yang lebih luas mengartikan *auditing* sebagai suatu pemeriksaan yang sistematis atas laporan keuangan, pencatatan dan operasi yang berhubungan untuk menentukan ketaatan terhadap prinsip akuntansi yang lazim berlaku, kebijaksanaan manajemen atau persyaratan lain yang berlaku, adapun fungsi auditing antara lain: (1) Pembuktian (*evidence*) yang cukup, (2) Memeriksa dengan hati-hati (*due audit care*), (3) Pengujian yang wajar (*fair presentation*), (4) Bebas mampu bertindak jujur dan objektif (*independence*), dan (5) Berbuat sesuai kode etik (*ethical conduct*).

*Peran dan Tanggungjawab Auditor.* Auditor berfungsi untuk melindungi pihak yang berkepentingan dengan menyediakan informasi yang relevan dalam pengambilan keputusan, baik bagi pihak luar perusahaan maupun bagi pihak

manajemen dalam mendukung pertanggungjawaban kepada pemilik dan memberikan kepastian bahwa laporan keuangan tidak mengandung informasi yang menyesatkan pemakainya. Tanpa menggunakan jasa akuntan publik, manajemen perusahaan tidak dapat meyakinkan pihak luar perusahaan bahwa laporan keuangan yang disajikan berisi informasi yang dapat dipercaya, karena dari sudut pandang pihak luar, manajemen perusahaan mempunyai kepentingan lain. Untuk itu, auditor harus memenuhi prinsip akuntansi diterima umum, standar auditing, dan kode etik (SPAP, 2001).

Menurut Mulyadi dan Kanaka (1998), ada dua tanggungjawab yang harus dipikul oleh akuntan publik dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya:

(1) Menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya. Informasi yang diperoleh akuntan publik selama ia menjalankan pekerjaannya tidak boleh diungkapkan kepada pihak ketiga, kecuali atas ijin kliennya. Namun jika hukum atau negara menghendaki akuntan publik mengungkapkan informasi yang diperolehnya selama penugasannya, akuntan publik berkewajiban untuk mengungkapkan informasi tersebut, tanpa harus mendapatkan persetujuan dari kliennya, (2) Menjaga mutu pekerjaan profesionalnya. Setiap akuntan publik harus bisa mempertanggungjawabkan mutu pekerjaan atau pelaksanaan tugasnya. Ia tidak boleh terlibat dalam usaha atau pekerjaan lain pada saat yang bersamaan, yang bisa menyebabkan penyimpangan objektivitas atau ketidakkonsistenan dalam pekerjaannya.

Sedangkan peran dan tanggungjawab yang harus diemban auditor yang meruakan harapan masyarakat, dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Tanggungjawab mendeteksi dan melaporkan kekeliruan dan ketidakberesan, terutama kecurangan (*fraud*) (SPAP 2001, seksi 316), (2) Tanggungjawab menghindari konflik dan mempertahankan sikap independensi (SPAP 2001, seksi 220), (3) Tanggungjawab mengkomunikasikan kepada pemakai laporan keuangan informasi yang lebih berguna tentang sifat dan hasil proses *audit*, serta memberi peringatan awal tentang kemungkinan kegagalan bisnis (*going concern*) (SPAP 2001, seksi 341), (4) Tang-

gungjawab menemukan tindakan melanggar hukum klien (SPAP 2001, seksi 317), (5) Tanggungjawab meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperbaiki keefektifan audit.

*Pelatihan dan Pengembangan.* Program pelatihan (*training program*) merupakan program untuk melatih keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan. Program pengembangan (*development program*) memberikan pelayanan kepada karyawan yang sudah berpengalaman untuk memelihara dan meningkatkan keterampilan mereka.

Belajar mempunyai arti suatu perubahan di dalam perilaku, suatu perubahan jangka panjang yang berasal dari pengalaman atau latihan. Beberapa prinsip untuk belajar adalah: (1) Motivasi. Seseorang yang ingin belajar, dengan proses belajar akan terpacu partisipasinya, (2) Penguatan (*reinforcement*). Seharusnya ada imbalan bagi keberhasilan dalam mempelajari tugas-tugas, (3) Latihan. Semakin banyak latihan yang dilakukan oleh karyawan maka ia semakin menguasai tugasnya, (4) Materi yang Relevan. Materi yang dipelajari harus relevan dengan pekerjaan para karyawan, serta (5) *Transfer of Learning*. Agar efektif maka materi pelajaran harus dapat diterapkan pada pekerjaan para karyawan.

Beberapa metode pelatihan dan pengembangan karyawan adalah:

(1) Metode "*On the Job*". Metode-metode yang digunakan adalah: (a) *Planned Progression*. Merupakan cara pengembangan karyawan dengan memindahkan karyawan ke dalam pekerjaan-pekerjaan yang ditentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi, setelah tugas-tugas di setiap tingkat dapat diselesaikan dengan baik, (b) *Rotasi Jabatan*. Tujuan metode ini adalah untuk memperluas pengetahuan para karyawan dengan memindahkan karyawan melalui jabatan yang beragam dan berbeda-beda, (c) *Penciptaan posisi "Assistant-to"*. Memberi kesempatan kepada karyawan bekerja membantu para manajer yang berpengalaman. Para manajer dapat membimbing karyawan tersebut agar pengetahuan dan cakrawalanya menjadi lebih luas, (d) *Promosi sementara*. Apabila manajer berhalangan, jabatannya dapat digantikan karyawan yang sedang menjalankan program pengembangan, dan (e) *Coaching*. Di

sini para atasan memberi bimbingan dan pengarahan kepada bawahan di dalam melaksanakan tugas-tugas rutin mereka,

(2) Metode "*Off-the -job*". Metode-metode yang biasa digunakan adalah: (a) Program-program pengembangan manajer di lembaga-lembaga pendidikan seperti universitas, sekolah tinggi, akademi, dan lain sebagainya, (b) *Sensitivity Training*. Sering juga disebut kelompok pelatihan yang biasanya mempunyai tujuan untuk meningkatkan kepekaan terhadap orang lain, lebih memahami proses suatu kelompok dan meningkatkan keterampilan *mendiagnose* dan menghindari kesalahan di dalam proses kelompok, (c) Program pelatihan khusus. Pengembangan manajemen harus melakukan sistem terbuka yang memenuhi keinginan dan kebutuhan dari lingkungan eksternal. Organisasi membuat program pelatihan khusus untuk para anggota organisasi yang mengalami hambatan secara fisik (Sabardi, 1997: 129-130).

*Pengawasan/Supervisi.* Supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Seiring perjalanan waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang dinamis. Pada awalnya supervisi bersifat kaku atau otoriter. Jika seorang karyawan tidak bekerja seperti yang diperintahkan, ia akan dihukum. Pada masa sekarang ini, supervisi diwarnai dengan gaya partisipatif (Camstock, 1994).

Menurut Baron dan Greenberg (1991), suatu kepemimpinan yang berakhir setidaknya dapat menimbulkan perasaan yang positif antara pimpinan dan bawahan. Bawahan menerima pengaruh dari pimpinan mereka karena mereka menghargai dan adanya posisi kewenangan yang formal. Jika seorang pemimpin berlaku efektif, maka secara umum dapat diasumsikan bahwa terdapat peranan yang positif terhadap loyalitas dan komitmen sebagian bawahan yang merupakan bagian dari keseluruhan gambaran yang ada. Profil pemimpin yang efektif dan mampu menyesuaikan dengan lingkungan, setidaknya ada empat kriteria yang harus dipenuhi (Hershey dan Blanchard; 1989), yaitu: (1) *Telling*, dimana pimpinan memerintahkan pencapaian tugas kepada bawahannya mengenai perlunya untuk mengetahui luasnya penugasan yang diperlukan, (2) *Selling*, dimana pimpinan memberikan

penjelasan dan klarifikasi tentang pelaksanaan aturan, (3) *Participating*, yaitu aturan yang memperbolehkan bawahan untuk memberikan kontribusi dalam proses keputusan (pimpinan meminta bantuan untuk membuat keputusan), (4) *Delegating*, yang mengacu pada situasi dimana pimpinan memberikan tanggungjawab penyelesaian tugas kepada bawahan.

*Sumber Informasi bagi Mahasiswa tentang Lingkungan Kerja Profesi.* Salah satu sumber informasi bagi mahasiswa tentang lingkungan kerja profesi, proses pendidikan, dan pengajaran meliputi: desain kurikulum, desain silabus, struktur pengajaran; dan sistem pengajaran. Proses tersebut harus didesain agar lulusannya mampu memainkan peran sebagai profesional yaitu: mempunyai keahlian (*skill*); mempunyai karakter (*character*); dan mempunyai pengetahuan (*knowledge*) (Machfoedz, 1997).

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan, bertujuan menyediakan sumber pengetahuan dan pengalaman belajar (*knowledge and learning experiences*) bagi para mahasiswanya. Tujuan tersebut dicapai melalui salah satu bentuk unit kegiatan belajar mengajar yang disebut kuliah. Pengetahuan dan keterampilan merupakan barang bebas (walaupun diperlukan biaya untuk memperolehnya). Namun siswa diharapkan mampu mengkonfirmasi pemahamannya kepada dosen di dalam forum kuliah. Karena dosen memiliki wawasan dan pengalaman-pengalaman yang berharga yang diperoleh melalui proses belajar dan pergaulannya dengan praktisi atau karena riset atau penelitian yang dilakukannya (Suwardjono, 1999).

Sumber informasi bagi mahasiswa khususnya mengenai lingkungan kerja profesi tidak hanya melalui proses kuliah dan dosen. Seperti hasil penelitian De Zoort, Lord dan Cargile (1997) yang menunjukkan bahwa sumber informasi utama bagi mahasiswa mengenai lingkungan kerja akuntan publik selain dosen adalah artikel penelitian yang dipublikasikan, para akuntan itu sendiri, keluarga, teman, dan lain-lain.

*Penelitian Terdahulu.* Dean (Carcello *et. al.* 1991), meneliti hubungan antara harapan (*expectations*) kerja individu sebelum memasuki dunia kerja dengan pengalaman (*experiences*)

kerja individu tersebut setelah memasuki dunia kerja selama satu tahun. Penelitian memberikan kuesioner yang sama kepada responden pada hari pertama mereka bekerja dan satu tahun sesudahnya. Terdapat perbedaan yang signifikan antara pengharapan dan pengalaman responden yang diteliti, perbedaan tersebut disebut *Occupational Reality Shock (ORS)*. Studi ini juga mengungkapkan bahwa ORS lebih besar terjadi pada lingkungan kantor akuntan publik, serta ORS memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku, sikap dan orientasi kerja karyawan.

Dengan menggunakan responden dari *Beta Alpha Psi* program dan staf akuntan publik di Amerika Serikat, Carcello *et al.*; (1991) membandingkan harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman akuntan pemula di kantor akuntan publik. Hasil studi ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan mahasiswa dengan pengalaman akuntan pemula dalam sebagian besar item yang diteliti. Kesenjangan terbesar terjadi pada area pengembangan, pelatihan, dan supervisi. Mahasiswa secara umum mengharapkan pengalaman-pengalaman yang lebih positif dibandingkan dengan pengalaman-pengalaman yang sesungguhnya dialami oleh para akuntan pemula dalam hal tugas-tugas, tanggung jawab, kemajuan, pelatihan, supervisi, dan masalah-masalah pribadi.

Mengadopsi penelitian yang dilakukan oleh Carcello *et al.*, De Zoort, Lord, dan Cargile (1997) melakukan studi *cross sectional* untuk menghubungkan persepsi antara akuntan pendidik dan mahasiswa terhadap lingkungan kerja akuntan publik dengan membandingkan persepsi mahasiswa junior, mahasiswa akuntansi senior dan persepsi akuntan pendidik. Penelitian tersebut membandingkan persepsi akuntan pendidik dan mahasiswa akuntansi di lima universitas terbesar dari lima negara bagian yang berbeda di Amerika Serikat. Penelitian ini juga meneliti sejauh mana mahasiswa menganggap dosen dan sumber lainnya sebagai sumber informasi yang relevan mengenai lingkungan kerja akuntan publik.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa dengan akuntan pendidik terhadap lingkungan kerja akuntan publik. Perbedaan terutama pada

wilayah kemajuan, pelatihan, supervisi, dan masalah-masalah pribadi. Hasil studi ini mendukung penemuan Carcello *et al*; (1991). Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi mahasiswa junior dan mahasiswa senior. Penemuan lain dalam studi ini mengindikasikan bahwa dosen mempengaruhi rencana karier mahasiswa, namun dosen merasa bahwa mereka tidak memberikan informasi yang seharusnya mereka sediakan kepada mahasiswa.

William (1991) mengemukakan bahwa perubahan harus dimulai dari pengajar akuntansi. Oleh karena itu, penelitiannya diharapkan membuka suatu wawasan baru untuk mengetahui lebih lanjut tentang kontribusi pengajar dalam rangka membangun profesionalisme anak didik.

Hal yang lebih menarik ditemukan oleh peneliti dari Amerika tentang penghargaan pada akuntan karena kurangnya muatan kurikulum dan penyampaian oleh pengajar yang kurang profesional. Milacek dan Allen (1992) melakukan studi dengan data sekunder melalui statistik beberapa universitas di Amerika. Kedua peneliti menemukan kenyataan bahwa lulusan akuntansi yang dididik selama lima tahun rata-rata menjadi operator keuangan dan sangat jarang menjadi karyawan profesional.

Siegel dan Kolesza (1995) memberikan argumen yang kuat atas temuannya terhadap pengamatan sejumlah akuntan manajemen. Kedua peneliti ini memberikan suatu gambaran bahwa proses pendidikan harus diubah secara mendasar, terutama profesionalisme mengajar dan meningkatkan kemauan dan kemampuan belajar para mahasiswanya.

Atit Radia (2002) melakukan penelitian terhadap profesionalisme dosen akuntansi pada Universitas Muhammadiyah Surakarta, menyimpulkan bahwa dosen akuntansi pada Universitas Muhammadiyah Surakarta sudah memenuhi kriteria sebagai dosen profesional. Sehingga diharapkan mampu memberikan pemahaman yang memadai kepada mahasiswa.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: **H1:** Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi junior dengan mahasiswa akuntansi senior

Universitas Muhammadiyah Surakarta terhadap lingkungan kerja akuntan publik.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Sudaryono dan Kuspiputri (2004). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama (Singarimbun dan Effendi, 1989:3). Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi pada Universitas Muhammadiyah Surakarta.

### Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dengan *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan memilih responden yang mudah ditemui atau dimintai informasi.

Kriteria dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut: (1) Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Surakarta, (2) Mahasiswa di bagi menjadi dua bagian yaitu: mahasiswa akuntansi semester empat (mahasiswa junior) yang tengah mengikuti perkuliahan auditing II dan mahasiswa akuntansi semester delapan (mahasiswa senior) yang telah mengikuti perkuliahan auditing II di tahun ajaran 2006/2007.

Untuk menentukan besarnya sampel dapat digunakan rumus yang dikemukakan oleh Djarwanto dan Subagyo (1998:158-159), yaitu:

Rumus:

$$n = \frac{1}{4} \left[ \frac{Z^{\alpha/2}}{E} \right]^2 \quad (1)$$

dimana  $Z^{\alpha/2}$  adalah nilai Z dari taraf signifikansi tertentu, E adalah besar *error* atau kesalahan yang tidak melebihi harga tertentu,  $\frac{1}{4}$  adalah harga maksimum dari pendugaan harga proporsi populasi.

Berdasarkan tingkat keyakinan yang digu-

nakan dalam penelitian adalah 95%/tarif signifikan ( $\alpha$ ) adalah 5% dan besarnya *error*/kesalahan yang mungkin terjadi diharapkan tidak lebih dari 10 persen sehingga besarnya perhitungan sampel ( $n$ ) berdasarkan rumus di atas adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{1}{4} \left[ \frac{Z_{0,025}}{0,10} \right]^2$$

$$n = \frac{1}{4} [19,6]^2$$

$$n = 96,04 \text{ (dibulatkan menjadi 100).}$$

### Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu: (1) Metode Kuesioner. Dalam pengisian kuesioner peneliti menyerahkan secara langsung kepada responden, tidak melalui pos dan pengembaliannya langsung setelah diisi. Cara tersebut dipilih oleh peneliti untuk lebih mendapatkan kepastian perolehan data, menghemat waktu dan biaya. Kuesioner dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudaryono dan Kuspiputri (2004), (2) Metode Dokumentasi. Data diperoleh dengan cara mengumpulkan data dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang diperoleh dari BAA UMS.

### Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan secara langsung dari sumber asli (*Indriantoro dan Supomo, 1998:146*). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan mengumpulkan data secara langsung dari obyek penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada responden.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden secara langsung. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi empat bagian, yaitu: *Pertama*; berisi kata pengantar kuesioner, *kedua*; bagian umum mengenai identitas responden. *Ketiga*; pertanyaan mengenai persepsi mahasiswa terhadap lingkungan kerja akuntan publik merupakan pertanyaan tertutup sebanyak

25 pertanyaan. Peneliti menyerahkan kuesioner secara langsung kepada responden dan mengambilnya kembali pada waktu itu juga setelah kuesioner tersebut selesai diisi responden. Cara ini dipilih untuk mendapatkan kepastian perolehan data dan menghemat waktu.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

*Definisi Operasional*. Penelitian ini replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sudaryono dan Kuspiputri (2004). Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu: (1) *Mahasiswa*. Mahasiswa adalah sekelompok manusia yang memiliki intelektual yang menuntut ilmu di perguruan tinggi, baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta, (2) *Lingkungan Kerja Akuntan Publik*. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu daerah atau keadaan sekitar yang mempengaruhi perkembangan dan tingkah laku seseorang dapat melakukan suatu kegiatan.

Peneliti membagi lingkungan kerja akuntan publik menjadi tiga kategori: (1) *Job duties and responsibilities* (tugas dan tanggungjawab kerja), (2) *Advancement, training and supervision* (promosi, pelatihan dan pengawasan), dan (3) *Personal concern* (masalah pribadi).

*Pengukuran Variabel*. Pengukuran adalah upaya-upaya untuk menghubungkan konsep dengan realitas. Untuk mengukur variabel-variabel tersebut, kepada responden diajukan kuesioner yang diadopsi dari kuesioner yang dimodifikasi oleh De Zoort *et al.*; (1997) dari kuesioner yang dikembangkan dan digunakan oleh Carcello *et al.*; (1991). Kuesioner tersebut sebelum digunakan telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dan hasilnya valid.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert*, untuk pertanyaan mengenai lingkungan kerja akuntan publik, responden diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban dengan skor item jawaban adalah sangat setuju (SS) dengan skor 5, setuju (S) dengan skor 4, ragu-ragu (R) dengan skor 3, tidak setuju (TS) dengan skor 2, sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

Kuesioner dibagi dalam tiga kategori, yaitu: (1) Tugas-tugas dan tanggung jawab



kerja yang terdiri dari sebelas bagian pertanyaan tentang pengetahuan teknis yang luas mengenai prosedur, standar dan peraturan-peraturan (*pertanyaan 1*); keahlian komputer (*pertanyaan 2*); komunikasi (*pertanyaan 3*); interpersonal (*pertanyaan 4*); profesi akuntan publik memberikan tantangan intelektual (*pertanyaan 5*); layanan publik (*pertanyaan 6*); profesi akuntan publik adalah profesi menarik (*pertanyaan 7*); kesempatan belajar dalam bidang tertentu (*pertanyaan 8*); KAP (*pertanyaan 9*); Tanggungjawab kerja (*pertanyaan 10*); Profesi akuntan publik layak dihormati (*pertanyaan 11*), (2) Promosi, pelatihan, dan supervisi yang terdiri dari tujuh pertanyaan meliputi pertanyaan 12,13, 14,15,16,17 dan 18, dan (3) Masalah-masalah pribadi yang terdiri dari tujuh pertanyaan meliputi kode etik (*pertanyaan 19*); rekrutmen (*pertanyaan 20*); USAP (*pertanyaan 21*), jam lembur (*pertanyaan 22, 23, dan 24*); tugas-tugas stabil (*pertanyaan 25*).

### Pengujian Kualitas Data

**Uji Validitas.** Teknik statistik yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi adalah teknik *Pearson Correlation Product Moment*. Dalam hal ini perhitungan validitas item dianalisis dengan komputer melalui program SPSS. Adapun rumusnya adalah:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (2)$$

Keterangan:  $r_{xy}$  adalah koefisien korelasi antara  $x$  dan  $y$ ,  $\sum xy$  adalah jumlah skor antara  $x$  dan  $y$ ,  $\sum x$  adalah jumlah skor masing-masing butir,  $\sum y$  adalah jumlah skor seluruh item (total), dan  $N$  adalah jumlah responden.

Hasil perhitungan akan dibandingkan dengan kritik tabel korelasi nilai  $r$  dengan taraf signifikan 5%, jika hasil perhitungan korelasi *Product Moment Pearson* di atas angka kritik nilai  $r$  pada taraf signifikan 5% maka pertanyaan tersebut memiliki validitas (Sugiyono, 1999:151).

**Uji Reliabilitas.** Uji Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih

terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Metode pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien *Cronbach Alpha* adalah

$$r_{al} = \left\{ \frac{N}{N-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{V_t} \right\} \quad (3)$$

Keterangan:  $r_{al}$  adalah Korelasi keandalan alpha,  $N$  adalah Jumlah responden,  $\sum S_i^2$  adalah Jumlah variasi bagian, dan  $V_t$  adalah Varian total

Nunally (1969) dalam Ghozali (2001: 140) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### Metode Analisis Data

**Uji Normalitas.** Uji normalitas digunakan untuk menentukan statistik induktif yang digunakan, yaitu menggunakan statistik parametik atau statistik non parametrik. Apabila pengujian hipotesis menggunakan statistik parametrik, maka setiap data pada variabel harus diuji dulu normalitasnya (Sugiyono, 2001).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *one sampel Kolmogorov-Smirnov test*. Uji ini dipakai untuk meyakinkan bahwa data yang dibandingkan mempunyai rata-rata yang mengikuti sebaran normal. Uji ini menggunakan dua sisi dengan membandingkan taraf signifikansi, apabila hasilnya melebihi taraf signifikansi maka sebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal. Sebaliknya bila hasilnya lebih kecil dari taraf signifikansi maka sebaran data pada penelitian ini berdistribusi tidak normal.

**Uji Homogenitas Varian Antar Kelompok (Homogeneity of Varians).** Uji asumsi homogenitas ini berguna untuk mengetahui bahwa variabel kelompok satu dengan yang lainnya adalah homogen (tidak berbeda secara signifikan). Uji ini hanya dilakukan pada data yang berdistribusi normal.

Uji asumsi homogenitas yang dipakai adalah *Levene's Test of Equality of Variance*. Angka yang dihasilkan adalah probabilitas dua sisi yang kemudian dibandingkan dengan ting-

kat signifikansi tertentu. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi, maka varian antarkelompok adalah homogen atau kelompok variabel mempunyai varians yang sama, sebaliknya jika nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi, maka variabel antarkelompok adalah heterogen.

*Uji Independent Sample T Test.* Metode uji ini digunakan untuk menguji perbedaan *mean* atau rata-rata dari dua populasi didasarkan pada anggapan bahwa variance populasinya harus identik atau sama dengan populasi darimana sampel diambil harus berdistribusi normal. Uji t didasarkan atas tanda-tanda positif atau negatif dari perbedaan antara pasangan pengamatan bukan didasarkan atas besarnya perbedaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Kualitas Data

*Uji Validitas.* Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item analisis dengan cara me-

nguji korelasi antara skor item dengan skor total. Koefisien korelasi diperoleh dengan menggunakan teknik *Pearson's Correlation Product Moment*. Hasil uji validitas uji kedua kelompok responden disajikan dalam *Tabel 1*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan berkorelasi positif terhadap skor totalnya. Kesimpulannya semua item pernyataan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai Lingkungan Kerja Akuntan Publik adalah valid karena lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,254.

*Uji Reliabilitas.* Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran 2 kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pada persepsi antara mahasiswa yunior dengan mahasiswa senior terhadap lingkungan kerja akuntan publik di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pengujian ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* dan diperoleh nilai alpha

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Persepsi Lingkungan Kerja Akuntan Publik**

Butir	Rxy	Rtabel	Status
1	0,4964	0,254	Valid
2	0,4054	0,254	Valid
3	0,5265	0,254	Valid
4	0,3555	0,254	Valid
5	0,4282	0,254	Valid
6	0,5375	0,254	Valid
7	0,3427	0,254	Valid
8	0,5691	0,254	Valid
9	0,6450	0,254	Valid
10	0,3001	0,254	Valid
11	0,3695	0,254	Valid
12	0,4855	0,254	Valid
13	0,6959	0,254	Valid
14	0,7190	0,254	Valid
15	0,5660	0,254	Valid
16	0,7341	0,254	Valid
17	0,6317	0,254	Valid
18	0,6277	0,254	Valid
19	0,4632	0,254	Valid
20	0,5917	0,254	Valid
21	0,5872	0,254	Valid
22	0,4554	0,254	Valid
23	0,5691	0,254	Valid
24	0,4553	0,254	Valid
25	0,4364	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah

sebesar 0,9103. Angka tersebut menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang ada pada instrumen tersebut adalah reliabel, karena lebih besar dari 0,6 (*Nunnally*), karena datanya valid dan reliabel, berarti data tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Analisis Data

*Uji Normalitas Data (Normal Distribution)*. Uji normalitas dilakukan untuk meyakinkan apakah populasi yang dibandingkan rata-ratanya mengikuti sebaran atau berdistribusi normal. Teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada *Tabel 2*.

**Tabel 2. Perhitungan Normalitas Data**

Variabel	Maha-siswa	Sign	$\alpha$	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Akuntan Publik	Senior	0,712	0,05	Normal
	Yunior	0,121	0,05	Normal

Dari hasil uji normalitas diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, karena probabilitas untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Oleh karena sampel berdistribusi normal maka alat uji statistik yang digunakan adalah statistik parametrik yaitu *Independent Sample T Test*.

*Uji Homogenitas Varians AntarKelompok (Homogeneity of Varians)*. Angka yang dihasilkan dari pengujian ini merupakan probabilitas dua sisi untuk kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada *Tabel 3*.

Dari *Tabel 3* diketahui bahwa nilai probabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja Akuntan Publik varian datanya bersifat homogen atau sama ( $P > 0,05$ ). Oleh karena nilai probabilitas rata-rata lebih besar tingkat signifikansi yaitu 0,05, maka varian antarkelompok adalah homogen dan asumsi yang dipakai adalah asumsi varian sama (*Equal Variances Assumed*).

**Tabel 3. Test Homogenitas**

Variabel	Levene Statistics	Prob	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Akuntan Publik	0,754	0,388	Homogen

*Independent Sample T Test*. Hasil pengujian hipotesis dengan statistik parametrik yaitu dengan *Independent Sample T Test*. Hasil pengujian *Independent Sample T Test* dengan varians asumsi sama dapat dilihat pada *Tabel 4*.

**Tabel 4. Dependent Sample T Test**

Variabel	t Statistics	Prob	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Akuntan Publik	-2,485	0,015	Ha diterima

Hasil pengujian *Independent Sample T Test* untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi Senior dan mahasiswa akuntansi Yunior dilihat dari persepsi tentang Lingkungan Kerja Akuntan Publik mempunyai perbedaan yang signifikan hal ini dilihat dari nilai probabilitasnya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,015 ( $P < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika dilihat dari perbedaan mean terlihat bahwa mean mahasiswa akuntansi yunior lebih kecil dibandingkan dengan mean mahasiswa akuntansi senior, yaitu mean mahasiswa akuntansi yunior 95,06 dan mean untuk mahasiswa akuntansi senior 99,10.

**Tabel 5. Hasil Uji Independent t-Test for Equality of Means**

Mahasiswa Akuntansi	N	Mean
Yunior	50	95,06
Senior	50	99,10

Sumber: Data primer yang diolah

Ini berarti bahwa persepsi mahasiswa akuntansi senior terhadap lingkungan kerja

akuntan publik lebih baik dibandingkan dengan persepsi mahasiswa akuntansi junior.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah (1) Hasil analisis yang diperoleh berdasarkan hasil uji T Test masing-masing variabel menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi Senior dan mahasiswa akuntansi Junior dilihat dari persepsi tentang Lingkungan Kerja Akuntan Publik mempunyai perbedaan yang signifikan hal ini dilihat dari nilai probabilitasnya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,015 ( $P < 0,05$ ). (2) Dengan mendasarkan pada perbandingan nilai mean, bisa diketahui bahwa mahasiswa akuntansi senior mempunyai persepsi lebih baik terhadap Lingkungan Kerja Akuntan Publik dibanding mahasiswa akuntansi junior, hal ini bisa dilihat dari nilai mean untuk persepsi mahasiswa akuntansi senior sebesar 99,10 lebih besar dibanding mahasiswa akuntansi junior yaitu 95,06, sehingga pemahaman mahasiswa akuntansi senior terhadap Lingkungan Kerja Akuntan Publik lebih baik dibandingkan mahasiswa akuntansi junior.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah: penelitian ini hanya dilakukan terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk mahasiswa akuntansi pada lingkup perguruan tinggi yang lebih luas.

*Saran.* (1) Bagi KAP hasil penelitian ini hendaknya dapat digunakan acuan dalam pengambilan keputusan khususnya memberikan tugas-tugas dan penetapan tanggung jawab kepada karyawannya, (2) Bagi Perguruan Tinggi hasil penelitian ini digunakan masukan sebagai bekal kesesuaian dalam penyusunan silabi yang handal, sehingga sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Chandra, Fouriyanti. 1996. *Hubungan antara Persepsi Akademis, Jenis Kelamin dan Status Perguruan Tinggi dengan Persepsi Mahasiswa Jurusan Akuntansi terhadap Profesi Akuntan Publik*. Surakarta: Skripsi Universitas Sebelas Maret.
- Aren, A. A and J. K Loebbecke. 1994. *Auditing An Integrated Approach*. Sixth Edition. Prentice Hall Inc.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Arthur W, Holmes and Overmyer, Wayne.S, 1984. *Auditing: Prinsip dan Prosedur*. Edisi Indonesia, Yogyakarta: Ananda.
- Carcello J.V., J.E.Copeland, R.H.Hermanson, D.H.Turner. 1991. A Public Accounting Career: The Gap between Student Expectations and Accounting Staff Experiences, *Accounting Horizons*. September:1-11
- Chaeroni M.T. 1996. *Persepsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi di Yogyakarta terhadap Profesi Akuntan Publik di Masa Datang*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Gadjah Mada.
- Clikemen, Paul M, and Steve L. Henning, 2000. The Socialization of Undergraduate Accounting Students, *Issues in Accounting Education*. February.
- Davis, K., Newstorm J.W. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid I dan II, Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- De Zoort F. Todd, Alan T. Lord, Berney R. Cargile. 1997. A Comparison of Accounting Professor and Student Perceptions of the Public Accounting Work Environment, *Issues in Accounting Education* (Fall): 281-298.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Gerald and Robert A. Baron (1995). *Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey. Prentice Hall Int'I Inc.
- Greenberg, Gerald and Robert A. Baron . 1995. *Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of Work*. New

- Jersey. Prentice Hall Int'l Inc.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 1996. PSAK No. 23. *Standar Akuntansi Keuangan*. Hlm.1 1-44.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1998. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Kotler, Philip. 1993. *Manajemen Pemasaran Analisis, Perencanaan Implementasi dan Kontrol*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2: Prentice Hall.
- Ludigdo, Unti, dan Mas'ud Machfoedz, 1999. Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Januari: 1-19.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore: McGraw Hill.
- Mahfoedz, Mas'ud. 1997. Strategi Pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi, *Perspektif*, No. 07.
- Murtanto dan Gudono. 1999. Identifikasi Karakteristik-Karakteristik keahlian Audit Profesi Akuntan Publik di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Januari: 37-52.
- Nurahman M. dan Nur Indriantoro. 2000. Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Januari: 102-117.
- Nurani Y.A.B.B, 1990. *Persepsi Mahasiswa dan Profesi Akuntan terhadap Masalah Akuntansi dan Profesi Akuntansi*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Philip dan Manajemen: *Perilaku, Struktur dan Proses*, Alih Bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Prihanto, Golong. 2000. *Perbedaan Persepsi antara Manajer dengan Mahasiswa Jurusan Akuntansi terhadap Profesi Akuntan Publik di Indonesia*. Surakarta: Skripsi Universitas Sebelas Maret.
- Radia R. Atit. 2002. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Profesionalisme Dosen Akuntansi pada Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi S-1. UMS.
- Sekaran, Uma. 1997. *Research Methods for Business*, Second Edition, Canada: John Wiley & Sons. Inc.
- Siegel, Gary. 1998. *Behavioral Accounting*. Cincinnati South-Western.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sriwahjoeni. 1998. *Persepsi Akuntan terhadap Kode Etik Akuntan*. Tesis. Yogyakarta: UGM.
- Subardi, Agus. 1997. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Sudaryono dan Kuspiputri, 2004. Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Lingkungan Kerja Akuntan Publik, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. No. 2 Vol. 3.
- Teguh, Muhammad. 1999. *Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. 1998. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Walgito, Bimo. 1993. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Widarta, Agung. 2000. *Pendapat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi terhadap Sertifikasi Akuntan Publik*, Surakarta: Skripsi, UNS.
- Yohanes, Suharjo. 2000. *Persepsi Akuntan Publik, Pemakai Informasi Akuntansi dan Mahasiswa Akuntansi terhadap Advertensi Kantor Akuntan Publik (KAP)*, Yogyakarta: Tesis UGM.
- Yulaika. 2001. *Perbedaan Persepsi Akuntan Pendidik dan Mahasiswa Akuntansi tentang Etika Bisnis*. Surakarta: Skripsi UNS.