

**PERBEDAAN PERSEPSI TENTANG KARIER
DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK ANTARA MAHASISWA
DAN STAF KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

Kurnia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the perception differences about a career in accounting firms between students and staffs in public accounting. It was hypothesized that there was a significant difference between student expectations about career in accounting firms and the experiences of CPA firm professionals. The survey was conducted to collect information on the differences between the job expectations of accounting students and the actual work experiences of accounting staff. To evaluate the differences between the two groups, t-tests was performed.

The results indicate few significant differences between accounting students and accountant staff' perceptions. Students expectations were higher than accountants staff experiences for almost every questions. These differences between expectations and experiences may cause employee dissatisfaction, increased turnover rate or the loss of quality people in the accounting profession. Some approaches could be taken to eliminate at least some of the differences between student perceptions and accountant staff experiences. One approach would be communicated more accurately to students the realities of the current public accounting environment. The other approach would begin changing the public accounting environment in ways that can attract the best and brightest students to chose accounting profession.

Key words: perception, student, public accounting staff, career, public accounting firm, profession, and dissatisfaction.

PENDAHULUAN

Organisasi profesi akuntan publik di banyak publik telah menunjukkan keprihatinannya terhadap semakin menurunnya daya tarik profesi akuntan publik bagi mahasiswa (Felton dkk., 1994). Mereka berpendapat bahwa profesi akan tidak mampu untuk memperoleh mahasiswa yang berkualitas dalam proses pendidikannya, seandainya banyak mahasiswa yang mempunyai kesan tidak baik terhadap profesi akuntan publik.

Hasil survey yang dilakukan di Amerika dan Kanada menunjukkan bahwa jumlah lulusan akuntansi pada tahun antara 1977 dan 1987 yang tersedia untuk bekerja di Kantor Akuntan Publik telah menurun lebih dari sepertiganya (Inman dkk., 1989). Selain itu, hasil survey tersebut juga menyatakan bahwa persentase mahasiswa bisnis yang merencanakan untuk memilih bidang akuntansi menurun sebesar 23 persen. Kecenderungan dalam penurunan minat tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Corry dalam Friedlan (1995). Dalam penelitiannya mengenai kesan terhadap profesi akuntan publik yang dilakukan terhadap mahasiswa baru, dia menemukan bahwa mahasiswa baru mempunyai persepsi yang publik tentang profesi akuntan publik apabila dibandingkan dengan profesi lainnya (Bankir, Pangacara, dan Manajer pemasaran).

Kesan yang tidak baik terhadap profesi akuntan publik seharusnya menjadi perhatian akademisi dan praktisi akuntansi, yang mempunyai keinginan untuk menarik dan memperoleh mahasiswa yang berkualitas dalam program akuntansi. Karena jika hal tersebut terus dibiarkan, dikhawatirkan di masa mendatang profesi akuntan publik akan kehilangan daya tariknya dan tidak diminati lagi.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai menurunnya daya tarik profesi akuntan publik sebagian menyalahkan sistem pendidikan akuntansi yang tradisional, yang sangat mungkin telah ketinggalan jaman, sehingga menimbulkan perbedaan persepsi yang terbentuk oleh mahasiswa sebagai calon profesional akuntan publik dan pengalaman yang diperoleh staf akuntan publik dalam menjalankan pekerjaannya (Carcello dkk., 1991; Friedlan 1995; Marxen, 1996; dan Garner dkk., 1997).

Penelitian yang dilakukan oleh Friedlan (1995) membuktikan bahwa mahasiswa yang mengikuti kuliah dengan metode pengajaran tradisional cenderung mempunyai persepsi yang kurang realistis tentang profesi akuntan publik dibandingkan dengan mahasiswa yang mengikuti metode pengajaran non-tradisional. Hasil penelitian tersebut melaporkan hasil survey terhadap mahasiswa yang dilakukan pada awal dan akhir kuliah setelah mengikuti salah satu dari dua pendekatan metode pengajaran, tradisional dan non-tradisional. Kelas yang mengikuti pendekatan tradisional lebih menekankan pada kuliah tutorial dan materi-materi yang berorientasi teknis.

Sedangkan kelas non-tradisional menggunakan kelas yang interaktif, pengerjaan soal-soal kasus kecil, dan lebih menekankan pada penerapan dan kemampuan berfikir secara kritis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan pengajaran dapat menimbulkan persepsi mahasiswa yang berbeda. Mahasiswa yang mengikuti pendekatan metode pengajaran non-tradisional mempunyai persepsi yang lebih konsisten dengan persepsi yang ditunjukkan oleh pengalaman staf akuntan. Perbedaan persepsi antara mahasiswa dan staf akuntan dapat menunjukkan bahwa mahasiswa belum mempunyai pengetahuan tentang keadaan sebenarnya yang sedang dialami oleh para praktisi akuntan publik. Hal ini

tentunya merupakan tantangan bagi dunia pendidikan. Perubahan dramatis yang terjadi dalam teknologi dan lingkungan bisnis akhir-akhir ini, telah mempengaruhi dan merubah praktik akuntansi (Junlin 1992). Banyak lulusan akuntansi yang menemukan bahwa pendidikan yang didapatnya tidak mampu mempersiapkan mereka dalam menghadapi berbagai situasi praktik yang tidak ditemui di dalam kelas.

Sebenarnya masalah tersebut sudah diakui baik oleh dunia pendidikan maupun profesi akuntansi. Beberapa dekade yang lalu masyarakat akuntansi telah menyatakan keinginan dan komitmennya untuk melakukan perubahan dalam pendidikan akuntansi (Junlin 1992). Sebagai contoh, pada tahun 1980-an Bedford committee dari *American Accounting Association* telah merekomendasikan untuk melakukan perubahan dalam pendidikan akuntansi di universitas dalam rangka memenuhi lulusan yang dibutuhkan profesi. Pada tahun 1990-an, Komisi Perubahan Pendidikan Akuntansi Amerika (AECC) telah menjadi pemeran utama dalam perubahan untuk meningkatkan pendidikan akuntansi. Pembentukan komisi ini ditujukan untuk menjadi katalisator dalam meningkatkan persiapan akademik bagi para lulusan akuntansi agar mereka memiliki keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk sukses dalam karir akuntan.

AECC juga telah menunjukkan perhatiannya pada kenyataan yang sering dialami oleh para lulusan akuntansi yang baru merasakan pengalaman kerjanya di profesi akuntan publik (Dezort dkk., 1997). Banyak lulusan akuntansi mengalami pengalaman kerja awal yang berbeda dengan harapan yang mereka bawa ketika masuk ke dunia kerja. Beberapa peneliti menemukan bahwa perbedaan persepsi antara mahasiswa dan staf akuntan dapat menimbulkan masalah ketika mereka telah benar-benar masuk ke dunia kerja. Para lulusan akuntansi seringkali menjumpai keadaan yang berbeda dengan keadaan yang diharapkan sebelum mereka bekerja, dan ini berpotensi mengakibatkan ketidak-puasan kerja.

Dean dkk. Dalam Dezort dkk. (1997) misalnya, telah menunjukkan bahwa perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dan staf akuntan pemula dapat mempengaruhi perilaku komitmen pekerjaan. Secara khusus, mereka menunjukkan bahwa staf akuntan pemula seringkali merasa tidak puas ketika harapan kerjanya tidak terpenuhi. Ketidak-puasan ini dapat menimbulkan perilaku komitmen pekerjaan yang negatif. Hasil studi tersebut menunjukkan bukti bahwa perbedaan persepsi dapat menimbulkan ketidak-puasan kerja, meningkatnya tingkat turnover, dan hilangnya pekerja yang berkualitas dalam profesi akuntansi.

Rhode dkk. Dalam Carcello dkk. (1991) telah mengidentifikasi tiga alasan yang paling sering dinyatakan oleh staf ketika meninggalkan profesi akuntan publik, yaitu; konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, jam kerja yang berlebihan, dan ketidak-mampuan individu untuk menggunakan keahliannya. Sedangkan Gaetner dan Ruhe (1981) menyatakan bahwa para staf akuntan publik sering dihadapkan pada berbagai

masalah seperti waktu lembur yang tidak diharapkan, pembayaran yang tidak adil, kebosanan, dan ketidak-puasan karena kelebihan kerja.

Hasil-hasil penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa ketidak-sesuaian antara harapan yang diinginkan sebelum masuk ke profesi akuntan publik dan kenyataan yang dialami ketika melakukan pekerjaan telah menimbulkan perilaku-perilaku yang dapat merugikan profesi akuntan publik

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dan pengalaman staf akuntan publik tentang profesi akuntan publik.

Masalah pokok dalam penelitian ini, diwujudkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut; apakah terdapat perbedaan persepsi tentang karir di KAP antara mahasiswa dan staf akuntan publik?

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat perbedaan persepsi tentang karir di KAP antara mahasiswa dan staf akuntan publik.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini bagi:

1. Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi mahasiswa tentang keadaan sebenarnya yang sering dialami staf akuntan publik. Dengan memperoleh gambaran tersebut, mahasiswa diharapkan dapat menentukan dan mempersiapkan diri untuk meniti karirnya di profesi akuntan publik, agar pada saatnya nanti mereka tidak mengalami kekecewaan ataupun ketidak-puasan dengan pekerjaannya.

2. Kurikulum Akuntansi

Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk menciptakan kurikulum pendidikan akuntansi yang lebih berkualitas. Kurikulum akuntansi seharusnya dapat menyesuaikan dengan keadaan yang sedang terjadi di lingkungan bisnis dan praktik akuntansi saat ini.

3. Profesi Akuntan Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi profesi akuntan publik. Dengan mengetahui harapan yang diinginkan oleh calon-calon anggota profesinya, akuntan publik seharusnya dapat melakukan perubahan-perubahan untuk menciptakan kesan dan kondisi nyata di KAP yang bisa menarik minat calon-calon pekerja yang berkualitas untuk masuk ke profesi.

RERANGKA TEORETIS

Tugas-Tugas dan Tanggung-Jawab Kerja di Kantor Akuntan Publik

Menanggapi perubahan dramatis dalam teknologi dan lingkungan bisnis, Hano dan Turner dalam Mahfoedz (1999) telah menyarankan untuk melakukan perubahan dalam pendidikan akuntansi. Mereka menyatakan bahwa pendidikan akuntansi seharusnya meninjau ulang proses pendidikannya, termasuk kurikulum, silabus, dan tentu saja pengajarnya. Menurutnya, pendidikan akuntansi harus memberikan bekal kepada mahasiswa ketrampilan dalam membuat keputusan, meningkatkan ketrampilan komunikasi, memberikan pengetahuan bisnis dan lingkungan bisnis, menanamkan etika dan profesionalisme untuk pembentukan akuntan masa depan, kemampuan kerja sama, dan kemampuan berfikir.

Pada dasarnya saran-saran tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa membutuhkan lebih dari sekedar keahlian teknis saja untuk dapat melakukan pekerjaan nanti di KAP. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Friedlan (1995) yang membuktikan bahwa para praktisi akuntan publik lebih mementingkan kemampuan non-teknis dari pada keahlian teknis untuk melakukan pekerjaannya.

Akuntan publik juga mempunyai kedudukan yang unik apabila dibandingkan dengan profesi lainnya. Seorang akuntan dalam melaksanakan pekerjaannya bukan semata hanya untuk kepentingan klien melainkan juga untuk pihak ketiga yang berkepentingan terhadap laporan keuangan. Sehubungan dengan posisi yang unik tersebut, maka akuntan publik dituntut untuk dapat mempertahankan kepercayaan yang mereka terima.

Dalam melaksanakan tugasnya, akuntan publik merupakan suatu profesi yang dipercaya untuk menentukan kewajaran atas informasi yang diberikan perusahaan kepada masyarakat. Pemegang saham, kreditur, ataupun pihak lainnya memberikan kepercayaan pada akuntan publik untuk membuktikan kelayakan informasi dalam laporan keuangan yang disediakan manajemen, karena akuntan publik mempunyai kompetensi dalam bidang akuntansi dan pengauditan sesuai dengan standar profesional.

Penelitian yang dilakukan Carcello dkk. (1991) terhadap persepsi mahasiswa akuntansi membuktikan bahwa mahasiswa mempunyai harapan tugas dan tanggung jawab akuntan publik yang berbeda dengan praktisi akuntan publik. Secara khusus mereka menunjukkan bahwa mahasiswa mempunyai harapan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kenyataan yang dialami praktisi tentang tantangan dan tanggung jawab pekerjaan di KAP.

Berdasarkan uraian di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat perbedaan persepsi tentang tugas-tugas dan tanggung jawab kerja di KAP yang signifikan antara mahasiswa dan staf akuntan publik.

Pengembangan Karir, Pelatihan dan Supervisi di Kantor Akuntan Publik

Pendidikan formal merupakan salah satu dari beberapa tahapan dalam pengembangan karir di profesi akuntan publik. Dalam pengembangan karir, harus ada proses berkelanjutan yang dimulai dari pendidikan di sekolah sampai dengan pelatihan ketika sudah berada di dunia kerja. Pendidikan akuntansi merupakan salah satu model pendidikan yang paling umum dalam proses pengembangan karir anggotanya. Dalam model tersebut, mahasiswa akan merupakan mahasiswa penuh (*full-time students*) sampai lulus dan kemudian menjadi praktisi penuh (*full-time*). Hal tersebut berbeda dengan proses yang diperlukan untuk menjadi seorang dokter. Pengalaman medis akan dikenalkan pada masa awal kuliah dan secara berangsur-angsur pengalaman tersebut akan diberikan terus selama dia menjadi mahasiswa hingga akhirnya menjadi seorang dokter penuh (*full-time*). Dalam model tersebut terdapat proses peralihan yang berangsur-angsur dari pendidikan ke praktik.

Model yang diterapkan dalam proses pengembangan karir pada profesi akuntan publik seringkali menimbulkan masalah. Salah satu masalah yang telah ditunjukkan dalam beberapa penelitian (Carcello 1991; Elliot 1991; atau Garner 1997) adalah model tersebut dapat menimbulkan perbedaan persepsi antara mahasiswa dengan para praktisi tentang dunia nyata yang dialaminya selama mereka melaksanakan pekerjaannya. Salah satu cara untuk mengurangi masalah tersebut adalah dengan melakukan program kerja sama antara dunia kerja dengan pendidikan. Misalnya dengan melakukan program kuliah tamu oleh praktisi, ataupun magang bagi mahasiswa tingkat akhir.

Pengembangan karir juga banyak dilakukan oleh KAP terhadap para stafnya. KAP sering melakukan berbagai program pelatihan, supervisi untuk mengembangkan pengetahuan stafnya terhadap kompleksitas pekerjaan di lingkungan KAP. Beberapa peneliti telah membuktikan berbagai manfaat yang dapat diperoleh dengan melakukan program pengembangan karir tersebut. Viator (1991) misalnya menemukan bahwa program mentor yang dilakukan oleh KAP dapat menurunkan tingkat turnover staf baru. Menurutnya, staf yang mempunyai mentor akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk peningkatan dalam karirnya, dan mempunyai keinginan yang lebih besar untuk tetap tinggal dalam KAP tersebut. Mereka menyatakan bahwa supervisi dapat menimbulkan kepuasan kerja staf KAP. Selanjutnya, kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan staf di KAP.

KAP dapat memberikan peran yang lebih aktif bagi stafnya untuk mengembangkan karir mereka melalui sistem penugasan (Elliot 1991). Dalam hal ini, penugasan tidak hanya ditawarkan kepada staf (melalui partner atau manajer), tetapi staf juga dapat meminta penugasan yang dapat meningkatkan pengalaman dan keahliannya. Salah satu aspek yang paling penting dalam penugasan tersebut adalah dapat memberikan penugasan yang menantang bagi stafnya.

Mahasiswa sebagai calon profesional seharusnya dapat mengetahui berbagai program peningkatan karir, pelatihan dan supervisi yang sering dilakukan di KAP agar mereka nanti dapat mempersiapkan diri untuk mencapai kesuksesan dalam karir di KAP. Namun, berdasarkan hasil penelitian Carcello dkk., (1991) mahasiswa umumnya mempunyai anggapan mengenai hal ini yang berbeda dengan yang dialami staf akuntan publik.

Berdasarkan uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Terdapat perbedaan persepsi tentang peningkatan karir, pelatihan dan supervisi di KAP yang signifikan antara mahasiswa dan staf akuntan publik.

Personal Concern di Kantor Akuntan Publik

Beberapa peneliti telah berhasil mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja di KAP. Dillard dan Ferris dalam Marxen (1996) yang melakukan survey terhadap 306 staf akuntan publik dari 10 KAP besar di Amerika menemukan bahwa staf yang berniat keluar dari KAP telah menyatakan bahwa mereka mempunyai alternatif pekerjaan lain yang lebih memberikan kesempatan promosi, keamanan, kebebasan dibandingkan dengan pekerjaannya sekarang. Lebih lanjut hasil survey menyebutkan bahwa responden yang bekerja di KAP tersebut sering mengalami tekanan pekerjaan dan keharusan untuk berpergian.

Sedangkan Gaetner (1987) melakukan penelitian terhadap staf akuntan yang telah meninggalkan KAP. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa staf perempuan sering mengalami ketidak-kepuasan karena permintaan kerja yang berlebihan. Sementara staf laki-laki sering merasakan ketidak-puasan kerja karena terdapatnya sistem promosi yang tidak menguntungkan. Peneliti lainnya yaitu Rhode dkk. Dalam Marxen (1996) menyatakan bahwa hubungan dengan supervisor atau bawahan merupakan faktor penyebab ketidak-puasan kerja yang sering dinyatakan oleh staf KAP.

Dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh staf akuntan publik tidak hanya ditentukan oleh gaji yang tinggi atau prospek karir yang menjanjikan. Staf akuntan publik juga akan memperhatikan berbagai hal yang bersifat pribadi yang dapat memberikan kepuasan terhadap dirinya. Penelitian yang dilakukan Carcello dkk. (1991) menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara harapan mahasiswa tentang *personal concern* dengan pengalaman yang dirasakan staf akuntan publik. Menurutnya, perbedaan tersebut dapat menimbulkan beberapa masalah saat lulusan akuntansi nanti bekerja di KAP. Misalnya perbedaan tersebut dapat menyebabkan terjadinya ketidak-puasan kerja, meningkatkan *turnover*, atau menyebabkan hilangnya pekerja-pekerja yang berkualitas di profesi akuntan publik.

Berdasarkan uraian di atas, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat perbedaan persepsi tentang *personal concern* di KAP yang signifikan antara mahasiswa dan staf akuntan publik.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi dan staf akuntan publik di Jawa Timur. Kriteria responden mahasiswa adalah mahasiswa akuntansi yang sudah berada pada tahap akhir studi. Untuk responden staf akuntan publik adalah staf akuntan tetap di Kantor Akuntan Publik.

Pengukuran Variabel

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah persepsi tentang karier di Kantor Akuntan Publik (KAP). Persepsi tentang karier di KAP merupakan apa yang diamati dan dirasakan tentang karier di KAP. Persepsi tentang karier di KAP diukur dengan menggunakan 26 pertanyaan yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian Carcello dkk. (1991). Instrumen penelitian disusun berdasarkan pada tiga dimensi yang menunjukkan karier di KAP: tugas-tugas dan tanggung-jawab kerja, peningkatan karier, pelatihan dan supervisi, dan *personal concerns*. Responden diminta untuk menyatakan pendapatnya sejauh mana kesesuaian mereka terhadap masing-masing pernyataan. Untuk masing-masing pernyataan, responden diminta untuk memilih satu nilai dalam skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 4 (sangat setuju).

Teknik Pengumpulan Data

Dilakukan dengan menggunakan metode survey, dengan mengirimkan kuisioner kepada responden secara langsung atau melalui teman. Pengumpulan data dilakukan dengan mengirim kuisioner sebanyak 200 kuisioner secara langsung ke perguruan tinggi di kota Surabaya, Malang, dan Jember dengan pertimbangan bahwa kota-kota tersebut merupakan kota pendidikan di Jawa Timur, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi mahasiswa di Jawa Timur. Untuk responden staf akuntan publik dilakukan dengan mengirim kuisioner sebanyak 150 kuisioner kepada kantor-kantor akuntan publik yang ada di Surabaya dan Malang. Setiap kantor akuntan publik dikirim 5-15 kuisioner. Kantor Akuntan Publik yang dikirim kuisioner dipilih berdasarkan pada alamat-alamat yang ada di Direktori Alamat Kantor Akuntan Publik. Karena tingkat pengembalian kuisioner di Indonesia sekitar 10%, maka dikirim sebanyak 350 kuisioner dengan harapan diperoleh minimal 30 kuisioner. Jumlah 30 ini merupakan salah satu syarat supaya data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan uji statistik parametrik (uji t).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan persepsi tentang karir di KAP antara mahasiswa akuntansi dan staf akuntan publik. Data diperoleh dari hasil kuisioner yang ditujukan kepada mahasiswa akuntansi dan staf akuntan publik. Untuk keperluan pengumpulan data, kuisioner dikirimkan melalui pos, peneliti mendatangi sendiri, dan melalui bantuan teman. Kuisioner yang dikirimkan kepada responden mahasiswa akuntansi sebanyak 200 kuisioner dan staf akuntan publik sebanyak 150 kuisioner. Kuisioner yang kembali untuk responden mahasiswa sebanyak 86 kuisioner dan staf akuntan publik sebanyak 39 kuisioner. Perincian pengiriman kuisioner dan pengembalian kuisioner dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Penerimaan Kuisioner

Kelompok Responden	Kuisioner Dikirim	Kuisioner Diterima	Tingkat Pengembalian
Mahasiswa Akuntansi	200	86	24.57%
Staf Akuntan Publik	150	39	11.14%
Total	350	125	35,71%

Sumber: Hasil diolah

Dari 125 kuisioner yang diterima tersebut, tidak seluruhnya dapat digunakan untuk analisis data, karena ada sebagian kuisioner yang tidak memenuhi syarat yaitu data demografi dan/ atau jawaban tidak lengkap. Setelah diperiksa ada 9 kuisioner dari kelompok mahasiswa akuntansi dan 4 kuisioner dari kelompok staf akuntan publik, yang dianggap gugur. Total keseluruhan jumlah kuisioner yang dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya berjumlah 112 kuisioner. Rincian kuisioner yang dipakai dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Rincian Kuisioner Dipakai

Kelompok Responden	Kuisioner Diterima	Kuisioner Gugur	Kuisioner Dipakai
Mahasiswa Akuntansi	86	9	77
Staf Akuntan Publik	39	4	35
Total	125	13	112

Sumber: Hasil diolah

Bagian kedua dari kuisioner berisikan tentang data demografi responden. Data yang harus diisikan berbeda antara mahasiswa akuntansi dengan staf akuntan publik. Untuk mahasiswa akuntansi, data demografi berisikan tentang jenis kelamin dan tingkat semester responden, darimana informasi tentang lingkungan kerja di KAP dan profesi yang ingin dijalani oleh responden setelah lulus.

Mahasiswa akuntansi yang menjadi responden sebanyak 77 orang yang terdiri dari pria 31 orang, dan wanita 46 orang. Mahasiswa semester 15 sebanyak 9 orang, semester 13 sebanyak 10 orang, semester 11 sebanyak 21 orang, semester 9 sebanyak 30 orang, semester 7 sebanyak 7. Mahasiswa memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja di KAP dari dosen sebanyak 54 orang, dari media Masa sebanyak 7 orang, dari keluarga dan teman sebanyak 11 orang, dari KAP itu sendiri sebanyak 1 orang, dari informasi lain-lain sebanyak 4 orang. Sedang profesi yang diinginkan mahasiswa setelah lulus bekerja sebagai akuntan publik sebanyak 20 orang, sebagai akuntan perusahaan sebanyak 24 orang, sebagai akuntan pendidik sebanyak 9 orang, dan bekerja sebagai akuntan pemerintah sebanyak 24 orang. Rincian tentang data demografi responden mahasiswa akuntansi dapat dilihat dalam tabel 3.

Tabel 3
Data Demografi Mahasiswa Akuntansi

Katagori	Jumlah	Prosentase
Gender		
a. Pria	31	40%
b. Wanita	46	60%
	77	100%
Semester:		
a. 15	9	12%
b. 13	10	13%
c. 11	21	27%
d. 9	30	39%
e. 7	7	9%
	77	100%
Informasi mengenai lingkungan kerja di KAP		
a. Dosen	54	70%
b. Media Masa	7	9%
c. Keluarga dan Teman	11	14%
d. Dari KAP Sendiri	1	1%
e. Lain-lain	4	5%
	77	100%

Tabel 3 lanjutan

	Katagori	Jumlah	Prosentase
Profesi yang Diinginkan setelah Lulus:			
a.	Akuntan Publik	20	26%
b.	Akuntan Perusahaan	24	31%
c.	Akuntan Pendidik	9	12%
d.	Akuntan Pemerintah	24	31%
		77	100%

Sumber: Hasil diolah

Dari data demografi responden mahasiswa tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa (70%) memperoleh informasi tentang lingkungan kerja di KAP dari dosen mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa dosen akuntansi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi persepsi mahasiswa tentang karier di KAP. Data demografi responden mahasiswa juga menunjukkan bahwa profesi akuntan publik bukan merupakan profesi yang paling banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi. Namun, dengan data tersebut belum dapat diketahui apakah telah terjadi penurunan terhadap minat untuk berkarier di profesi akuntan publik.

Data demografi dari responden staf akuntan publik meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja. Responden staf akuntan publik yang diperoleh sebanyak 35 orang dengan jenis kelamin pria sebanyak 15 orang dan wanita sebanyak 20 orang dengan usia dibawah 20 tahun sebanyak 1 orang, usia antara 20-30 tahun sebanyak 32 orang, usia antara 31-40 tahun sebanyak 1 orang, usia antara 41-50 tahun sebanyak 1 orang. Pendidikan responden S1 sebanyak 31 orang, S2 sebanyak 3 orang, lain-lain sebanyak 1 orang. Pengalaman kerja responden dibawah 1 tahun sebanyak 12 orang, antara 1-3 tahun sebanyak 16 orang, antara 3-5 tahun sebanyak 3 orang, di atas 5 tahun sebanyak 4 orang. Rincian tentang data demografi responden staf akuntan publik dapat dilihat dalam tabel 4.

Dari data demografi responden staf akuntan publik tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar staf akuntan publik (80%) mempunyai pengalaman kerja kurang dari 3 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya mereka tidak terlalu lama untuk berkarier di KAP. Data tersebut juga menunjukkan tingginya tingkat perputaran kerja (keluar masuk pegawai) di KAP.

Tabel 4
Data Demografi Staf Akuntan Publik

Katagori	Jumlah	Prosentase
Gender		
a. Pria	15	43%
b. Wanita	20	57%
	35	100%
Usia		
a. di bawah 20 tahun	1	3%
b. 20-30 tahun	32	91%
c. 31-40 tahun	1	3%
d. 41-50 tahun	1	3%
e. di atas 50 tahun	0	0%
	35	100%
Pendidikan:		
a. S1	31	89%
b. S2	3	9%
c. S3	0	0%
d. Lain-lain	1	3%
	35	100%
Pengalaman Kerja:		
a. di bawah 1 tahun	12	34%
b. 1-3 tahun	16	46%
c. 3-5 tahun	3	9%
d. di atas 5 tahun	4	11%
	35	100%

Sumber: Hasil diolah

Hasil Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data penelitian yang berhasil diperoleh. Pengujian pertama yang dilakukan adalah pengujian kesahihan atas masing-masing butir pertanyaan (uji validitas). Setelah dilakukan uji validitas, maka dilakukan uji keandalan (uji reliabilitas) terhadap butir-butir yang sudah terbukti valid.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Alat pengukur dalam penelitian ini adalah butir pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner yang terdiri dari 13 pertanyaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab kerja di KAP, 6 pertanyaan yang berkaitan dengan peningkatan karier, pelatihan dan supervisi di KAP, dan 7 pertanyaan yang berkaitan dengan *personal concern* di KAP. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan valid. Hal ini ditunjukkan oleh angka *corrected item total correlation* (r hasil) lebih besar dari r tabel sebesar 0,1103 (hasil interpolasi) (Singgih 2001).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan yang dianggap valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode konsistensi internal dengan pendekatan koefisien alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan angka koefisiensi sebesar 0,8369 Angka ini lebih besar dari batas minimal yang diisyaratkan yaitu 0,70. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh andal secara statistik, dengan koefisien alpha yang cukup besar.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tugas-Tugas dan Tanggung Jawab Kerja di KAP

Hasil pengujian perbedaan persepsi tentang tugas-tugas dan tanggung-jawab kerja di KAP disajikan pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil uji beda: tugas-tugas dan tanggung-jawab kerja di KAP

No	Pertanyaan	MHS	STAF	t-value	p
1.	Pengetahuan teknis yang mendalam tentang prosedur, standar, dan peraturan dibidang akuntansi diperlukan untuk sukses dalam profesi akuntan publik	3,25	3,00	1,86	0,06
2.	Keahlian komputer yang lebih baik diperlukan untuk sukses dalam profesi akuntan publik	3,23	3,06	1,34	0,18
3.	Kemampuan komunikasi verbal dan tertulis yang sangat bagus diperlukan untuk sukses dalam profesi akuntan publik	3,06	3,23	-1,42	0,15

Tabel 5 lanjutan

No	Pertanyaan	MHS	STAF	t-value	p
4.	Kemampuan interpersonal yang sangat bagus diperlukan untuk sukses dalam profesi akuntan publik	3,27	3,06	1,72	0,08
5.	Keahlian dalam memecahkan masalah sangat diperlukan untuk sukses dalam profesi akuntan publik	3,38	3,54	-1,59	0,11
6.	KAP sering memberikan tantangan intelektual	3,22	2,80	3,87	0,00
7.	Akuntan publik merupakan profesi yang menarik	3,01	2,60	3,08	0,00
8.	Akuntan publik memberikan jasa publik yang penting	3,18	3,03	1,30	0,19
9.	KAP memberikan kesempatan untuk mempelajari berbagai hal penting tentang lingkup kerja di KAP (mis. Audit, Pajak, Konsultasi)	3,22	2,91	2,27	0,02
10.	KAP memberikan kesempatan untuk mempelajari berbagai hal penting tentang bisnis	3,18	2,89	2,37	0,01
11.	Di KAP, tidak tersedia waktu yang cukup untuk menyelesaikan tanggung-jawab pekerjaan	2,84	3,14	-2,69	0,00
12.	Tanggung-jawab kerja di KAP, lebih membutuhkan keahlian professional dari pada keahlian klerikal	3,17	3,03	1,11	0,26
13.	Profesi akuntan publik layak memperoleh penghargaan yang tinggi dari masyarakat	3,22	3,09	1,48	0,14

Sumber: Hasil diolah

Pertanyaan 1-5 menunjukkan keahlian-keahlian yang diperlukan untuk sukses berkarier di kantor akuntan publik. Harapan mahasiswa tentang keahlian-keahlian yang diperlukan untuk sukses berkarier di kantor akuntan publik tidak berbeda dengan pengalaman yang dirasakan oleh para staf kantor akuntan publik. Para mahasiswa dan staf akuntan publik mempunyai pandangan yang sama tentang pentingnya pengetahuan teknis dibidang akuntansi, kemampuan komputer, dan kemampuan komunikasi verbal dan tertulis untuk sukses berkarier di kantor akuntan publik. Responden mahasiswa dan staf akuntan publik juga setuju bahwa kemampuan dalam memecahkan masalah diperlukan untuk sukses dalam profesi akuntan publik.

Para praktisi (staf akuntan publik) menilai kemampuan dalam memecahkan masalah lebih penting untuk sukses berkarier di kantor akuntan publik dibandingkan dengan dugaan para responden mahasiswa. Hal tersebut dapat dikarenakan pengalaman para staf akuntan publik yang menjadikan mereka sangat setuju dengan pentingnya kemampuan dalam memecahkan masalah. Pekerjaan mereka sehari-hari yang sangat memerlukan

kemampuan dalam memecahkan berbagai persoalan baik dalam audit maupun akuntansi telah menjadikan mereka lebih yakin terhadap pentingnya kemampuan memecahkan masalah tersebut.

Pertanyaan ke-6 sampai dengan ke-13 menanyakan tentang karakteristik dan keuntungan-keuntungan berkarier di kantor akuntan publik. Terdapat beberapa perbedaan signifikan antara harapan mahasiswa dan pengalaman staf akuntan publik tentang karakteristik dan keuntungan-keuntungan berkarier di kantor akuntan publik. Pada umumnya responden mahasiswa mempunyai harapan yang lebih besar dibandingkan dengan pengalaman yang dirasakan oleh para staf kantor akuntan publik.

Pada umumnya, responden mahasiswa lebih setuju dibandingkan dengan responden praktisi (staf akuntan publik) bahwa KAP sering memberikan tantangan intelektual, KAP merupakan profesi yang menarik, KAP memberikan kesempatan untuk mempelajari berbagai hal penting tentang bisnis, atau KAP memberikan kesempatan untuk mempelajari berbagai hal penting tentang lingkup kerja di KAP.

Adanya perbedaan persepsi tentang hal-hal tersebut antara responden mahasiswa dan responden staf akuntan publik menarik untuk digaris-bawahi. Beberapa penelitian (Marxen 1996; Garner dkk., 1997; Dezort dkk., 1997) telah menunjukkan bahwa perbedaan antara harapan dan pengalaman yang dialami pada waktu bekerja nanti dapat menimbulkan terjadinya ketidak-puasan kerja. Selanjutnya ketidak-puasan kerja dapat menyebabkan terjadinya berbagai perilaku yang tidak diinginkan, diantaranya meningkatnya ketidak-hadiran, meningkatnya *turnover* (keluarnya) karyawan, atau berkurangnya staf-staf berkualitas di profesi akuntansi (Dezort dkk., 1997).

Peningkatan Karier, Pelatihan dan Supervisi di KAP

Hasil pengujian terhadap perbedaan persepsi antara mahasiswa dan staf akuntan publik tentang peningkatan karier, pelatihan dan supervisi di KAP disajikan pada tabel 6. Tabel 6 tersebut menunjukkan terdapatnya beberapa perbedaan antara harapan mahasiswa dan staf akuntan publik. Pada umumnya responden mahasiswa mempunyai harapan yang lebih besar tentang peningkatan karier, pelatihan dan supervisi di KAP dibandingkan pengalaman yang diperoleh para staf akuntan publik. Responden mahasiswa umumnya mempunyai harapan yang lebih besar bahwa dalam 2 tahun awal masa kerja, KAP memberikan kesempatan pada stafnya untuk memberikan supervisi kepada anggota staf yang lain. Responden mahasiswa juga mempunyai harapan yang lebih besar bahwa KAP akan memberikan pelatihan yang cukup untuk melakukan penugasan, termasuk pemahaman tentang bisnis dan industri dibandingkan pengalaman yang dirasakan staf akuntan publik. Perbedaan juga terjadi dalam persepsi tentang terdapatnya supervisor yang kompeten untuk menjawab berbagai pertanyaan. Responden mahasiswa mempunyai harapan yang lebih besar bahwa di KAP terdapat supervisor yang kompeten untuk

menjawab berbagai pertanyaan. Perbedaan persepsi lainnya terjadi dalam cara menilai kinerja. Pada umumnya, responden mahasiswa mengharapkan mereka akan memperoleh penilaian kinerja yang konstruktif dan tepat waktu. Namun, pengalaman staf akuntan publik menunjukkan bahwa penilaian kinerja tersebut belum tentu diperoleh ketika mereka bekerja di KAP.

Tabel 6
Hasil uji beda: peningkatan karier, pelatihan dan supervisi di KAP

No	Pertanyaan	MHS	STAF	t-value	p
14.	Dalam 2 tahun awal masa kerja, KAP telah memberikan kesempatan pada stafnya untuk memberikan supervisi kepada anggota staf yang lain	3,13	2,86	2,30	0,02
15.	KAP memberikan pelatihan yang cukup untuk melakukan penugasan, termasuk pemahaman tentang bisnis dan industri	3,10	2,71	2,94	0,00
16.	Di KAP terdapat supervisor yang kompeten untuk menjawab berbagai pertanyaan	3,05	2,69	2,79	0,00
17.	Di KAP, staf memperoleh perlakuan sebagai profesional	3,03	2,83	1,71	0,08
18.	Di KAP, penentuan staf yang sesuai dilakukan untuk melaksanakan suatu penugasan	2,97	2,83	1,56	0,12
19.	KAP melakukan evaluasi kinerja yang konstruktif dan tepat waktu	3,19	2,71	4,57	0,00

Sumber: Hasil diolah

Personal Concern

Pertanyaan bagian ketiga menanyakan berbagai hal yang bersifat personal yang sering dihadapi oleh mereka yang bekerja di KAP. Hasil pengujian terhadap perbedaan persepsi antara mahasiswa dan staf akuntan publik disajikan pada tabel 7. Tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa perbedaan signifikan antara persepsi mahasiswa dan staf akuntan publik tentang *personal concern*. Pada umumnya, responden mahasiswa mempunyai harapan yang lebih besar dibandingkan dengan responden staf akuntan publik. Para mahasiswa cenderung menyatakan kesetujuannya bahwa KAP dan para stafnya menerapkan standar etika yang tinggi, KAP memberikan bantuan dan dukungan bagi stafnya untuk menempuh USAP, atau ketika sedang lembur dapat memperkirakan kapan pekerjaannya akan selesai. Selain itu, responden mahasiswa juga mempunyai harapan yang lebih besar dari pada pengalaman yang dirasakan staf akuntan publik bahwa ketika sedang bertugas ke luar kota, seorang staf akuntan publik dapat pulang ke rumah untuk berlibur di setiap minggu, atau KAP memberikan penugasan untuk para stafnya

secara stabil. Perbedaan-perbedaan antara harapan yang dibawa oleh mahasiswa sebagai para calon staf akuntan publik dan pengalaman yang dirasakan oleh para staf akuntan publik tersebut juga dapat menunjukkan bahwa terdapat beberapa harapan yang sebelumnya dibawa oleh staf akuntan publik yang tidak dapat dipenuhi ketika mereka bekerja di KAP. Sesuai dengan hasil penelitian atau teori yang ada, perbedaan antara harapan dan kenyataan yang dialami oleh para staf/ karyawan dapat menyebabkan terjadinya ketidak-puasan kerja.

Tabel 7
Hasil uji beda: *personal concern*

No.	Pertanyaan	MHS	STAF	t-value	p
20.	KAP dan para stafnya menerapkan standar etika yang tinggi	3,14	2,69	3,67	0,00
21.	Di KAP, terjalin hubungan yang cukup akrab dengan para staf bagian personalia	2,81	3,00	-1,84	0,06
22.	KAP memberikan bantuan dan dukungan bagi stafnya untuk menempuh ujian sertifikasi (USAP)	3,21	2,83	3,02	0,00
23.	Ketika sedang bekerja lembur, seorang staf akuntan publik dapat memperkirakan kapan pekerjaannya akan selesai	3,03	2,77	2,17	0,00
24.	Ketika memperoleh penugasan ke luar kota, seorang staf akuntan publik masih dapat pulang ke rumah untuk berlibur disetiap minggu	3,18	2,86	2,71	0,00
25.	Kebijakan kerja lembur di KAP ditetapkan dan diatur secara jelas	3,25	3,03	1,83	0,06
26.	KAP memberikan penugasan untuk para stafnya secara stabil	3,22	2,94	2,41	0,01

Sumber: Hasil diolah

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan;

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa mempunyai persepsi tentang keahlian-keahlian yang diperlukan untuk sukses berkarier di KAP yang tidak berbeda dengan pengalaman yang diperoleh oleh staf akuntan publik.
2. Mahasiswa mempunyai harapan yang lebih besar dari pada staf akuntan publik bahwa KAP sering memberikan tantangan intelektual, KAP merupakan profesi yang

menarik, KAP memberikan kesempatan untuk mempelajari berbagai hal penting tentang bisnis, atau KAP memberikan kesempatan untuk mempelajari berbagai hal penting tentang lingkup kerja di KAP.

3. Mahasiswa mempunyai harapan yang lebih besar bahwa KAP memberikan kesempatan pada stafnya untuk memberikan supervisi kepada anggota staf yang lain, KAP akan memberikan pelatihan yang cukup untuk melakukan penugasan, di KAP terdapat supervisor yang kompeten untuk menjawab berbagai pertanyaan, atau penilaian kinerja yang konstruktif dan tepat waktu akan terdapat di KAP.
4. Para mahasiswa cenderung menyatakan kesetujuannya bahwa KAP dan para stafnya menerapkan standar etika yang tinggi; KAP memberikan bantuan dan dukungan bagi stafnya untuk menempuh USAP; ketika sedang lembur dapat diperkirakan kapan pekerjaannya akan selesai; ketika sedang bertugas ke luar kota, seorang staf akuntan publik dapat pulang ke rumah untuk berlibur di setiap minggu; atau KAP memberikan penugasan untuk para stafnya secara stabil.
5. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa sebagian besar responden mahasiswa memperoleh informasi tentang lingkungan kerja di KAP dari dosennya, dan profesi akuntan publik bukan merupakan profesi yang paling banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi.
6. Sebagian besar responden staf akuntan publik mempunyai pengalaman kerja kurang dari 3 tahun.

Saran

1. Salah satu cara untuk mengurangi perbedaan persepsi tentang karier di KAP tersebut adalah dengan melakukan program kerja sama antara dunia kerja dengan pendidikan. Misalnya dengan melakukan program kuliah tamu oleh praktisi, ataupun magang bagi mahasiswa tingkat akhir.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sekitar 70% responden mahasiswa memperoleh informasi tentang lingkungan kerja di KAP dari dosen. Karena besarnya pengaruh dosen dalam mempengaruhi persepsi mahasiswa, maka dosen diharapkan dapat menyampaikan informasi yang akurat tentang lingkungan kerja di KAP. Ada beberapa cara yang disarankan oleh Komisi Perubahan Pendidikan Akuntansi (AECC) untuk dilakukan oleh dosen akuntansi (Dezort dkk., 1997). Diantaranya AECC merekomendasikan agar dosen akuntansi memperoleh dan mempunyai tingkat pengetahuan yang baik tentang masalah praktik dan lingkungan kerja di KAP, dan mencari kesempatan untuk berinteraksi dengan akuntan praktik.
3. Bagi profesi akuntan publik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang harapan-harapan yang diinginkan oleh calon-calon anggota profesinya. Disarankan bagi KAP, untuk melakukan perubahan-perubahan untuk menciptakan kesan dan kondisi nyata di KAP yang bisa menarik minat calon-calon pekerja yang berkualitas untuk masuk ke profesi akuntan publik.
4. Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini masih dirasakan belum mampu

memberikan bukti empiris yang memadai menyangkut perbedaan persepsi tentang karier di KAP antara mahasiswa akuntansi dan staf akuntan publik. Hal ini disebabkan terutama karena kecilnya jumlah responden yang berpartisipasi dan hanya di lingkup Jawa Timur khususnya kota Surabaya, Malang dan Jember. Juga, dukungan bukti empiris dari penelitian sebelumnya masih kurang, oleh karena itu masih terbuka peluang bagi penelitian selanjutnya guna mengembangkan metoda yang lebih andal dalam menguji persepsi tentang karier di KAP diantara mahasiswa akuntansi dan staf akuntan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Carcello, J.V., J.E. Copeland, R.H. Hermanson, dan D.H. Turner. 1991. A Public Accounting Career: the Gap Between Student Expectations and Accounting Staf Experience. *Accounting Horizons* (September): 1-11.
- Dezoort, F.T., A.T. Lord, dan B.R. Cargile. 1997. A Comparison of Accounting Professor's and Student's Perceptions of the Public Accounting Environment. *Issues In Accounting Education*. Vol.12. No. 2. (Fall): 281-298.
- Elliot, R.K. 1991. Improvements in the Early Employment Experience. *Accounting Horizons* (September).
- Felton, S., N. Buhr, dan M. Northey. 1994. Factors Influencing the Business Student's Choice of a Career in Chartered Accountancy. *Issues In Accounting Education*. Vol.9. No. 1. (Spring): 131-141.
- Friedlan, J.M. 1995. The Effect of Different Teaching Approaches on Student's Perceptions of the Skills Needed for Success in Accounting Courses and by Practicing Accountants. *Issues In Accounting Education*. Vol.10. No. 1. (Spring): 47-63.
- Gaetner, J.F. dan J.A. Ruhe. 1981. Job-related Stress in Public Accounting. *Journal of Accountancy*. June: 68-74.
- Garner, R.M. dan R.F. Dombrowski. 1997. Recruiting the "Best and The Brightest": the Role of University Accounting Programs and State CPA Societies. *Issues In Accounting Education*. Vol.12. No. 2. (Fall): 299-314.
- Inman, B.C., A. Wenzler, dan P.D. Wickert. 1989. Square Pegs in Sound Holes: are Accounting Students Well-suited to Today's Accounting Profession?. *Issues In Accounting Education*. (Spring): 29-47.

- Junlin, Z. dan Al Hunter. 1992. Accounting Ducation for the 21st Century: A Canadian Experiment. *Journal of Education for Business*. Vol. 68. Issue. 1. (Sept./ Oct.)
- Machfoedz, M. 1999. *Studi Persepsi Mahasiswa terhadap Profesionalisme Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi*. JAAI. Vol.3. No. 1. (Juni): 3-28.
- Marxen, D.E. 1996. The big 6 Experience: a Retrospective Account by Alumni. *Accounting Horizons*. Vol. 10. No. 2. (June): 73-87.
- Singgih, Santoso. 2001. SPSS: Versi 11. Elex Media Computando. Jakarta.
- Viator, R.E. dan T.A. Scandura. 1991. A Study of Mentor-protégé Relationships in Large Public Accounting Firms. *Accounting Horizons*. (September).