

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR**

(Studi Pada Mahasiswa Akuntansi STIE Widya Wiwaha)

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Maulani Aprilia

No. Mahasiswa : 141214975

Jurusan : Akuntansi

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA
AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR

(Studi Pada Mahasiswa Akuntansi STIE Widya Wiwaha)

Disusun Oleh:

Nama : Maulani Aprilia

No. Mahasiswa : 141214975

Jurusan : Akuntansi

Yogyakarta, Agustus 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Dra. Sulastiningsih, M.Si

MOTTO

- **DALAM SEBUAH KESULITAN PASTI ADA KEMUDAHAN**
- **KEBAHAGIAAN TERBESAR ADALAH SAAT KITA BERBAGI KEBAHAGIAAN DENGAN ORANG LAIN**
- **MASA LALU ADALAH SEJARAH, MASA YANG AKAN DATANG ADALAH MISTERI**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua ku tercinta yang telah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang serta memberi dukungan, perjuangan, motivasi, pengorbanan dalam hidup ini dan dengan tulus memberikan doa hingga melebihi segala materi yang pernah ada di dunia.
2. Untuk kakak dan adikku, tiada yang paling mengharukan saat berkumpul bersama kalian, walau sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan, terima kasih atas doa dan bantuan kalian selama ini.
3. Teruntuk calon suamiku Nafa Aminudin, terima kasih atas kasih sayang, perhatian, dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini, semoga engkau pilihan terbaik buatku dan masa depanku.
4. Segenap temanku seperjuangan Akuntansi angkatan 2014 yang menemaniku selama 3,8 tahun.

KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum wr.wb

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi STIE Widya Wiwaha)”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, kritik, saran dan banyak doa dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberiku begitu banyak rahmat dan hidayah-Nya.
2. Bapak Drs. Muhammad Subhan, MM., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.
3. Ibu ., selaku Ketua Program Studi Akuntansi STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
4. Ibu Dra. Sulastiningsih, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas segala dukungan, arahan dan dorongan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk bapak dan ibu tercinta, terima kasih atas seluruh doa dan dukungan untuk selama ini.
6. Untuk teman-teman akuntansi 2014 yang telah menemani selama 3,8 tahun.

7. Untuk semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki. Namun besar harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pembaca.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Yogyakarta, 12 Agustus 2018

Maulani Aprilia

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL..... | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | Error! Bookmark not defined. |
| MOTTO | iii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iError! Bookmark not defined. |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Pertanyaan Penelitian | 6 |
| 1.4. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.5. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| 2.1. Penelitian Terdahulu..... | 8 |
| 2.2. Landasan Teori | 12 |
| 2.2.1 Teori Pengharapan..... | 12 |

| | |
|---|----|
| 2.2.2 Karir | 13 |
| 2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir | 14 |
| 2.2.3.1 Akuntan Publik | 17 |
| 2.2.3.2 Akuntan Non Publik..... | 19 |
| 2.2.3.4 Akuntan Perusahaan..... | 20 |
| 2.2.3.5 Akuntan Pendidik..... | 21 |
| 2.2.3.6 Akuntan Pemerintah..... | 22 |
| 2.2.4 Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia..... | 22 |
| 2.2.5 Penghargaan Finansial..... | 23 |
| 2.2.6 Pelatihan Profesional..... | 24 |
| 2.2.7 Pengakuan Profesional | 24 |
| 2.2.8 Nilai-nilai Sosial..... | 25 |
| 2.2.9 Lingkungan Kerja..... | 25 |
| 2.2.10 Pertimbangan Pasar Kerja..... | 25 |
| 2.2.11 Personalitas | 26 |
| 2.2.12 Hipotesis Penelitian..... | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel..... | 28 |

| | |
|---|----|
| 3.1.1 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)..... | 28 |
| 3.1.2 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)..... | 29 |
| 3.2. Jenis dan Sumber Data | 32 |
| 3.3. Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.4. Metode Pengumpulan Data | 33 |
| 3.5. Metode Analisis Data | 33 |
| 2.5.1 Analisis Statistik Deskriptif..... | 33 |
| 3.5.2 Uji Kualitas Data | 34 |
| 3.5.2.1 Uji Validitas | 34 |
| 3.5.2.2 Uji Reliabilitas | 34 |
| 3.5.3 Uji Asumsi Klasik..... | 35 |
| 3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 39 |
| 3.5.5 Uji Hipotesis..... | 40 |

BAB IV ANALISIS DATA

| | |
|---------------------------------------|----|
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 43 |
| 4.1.1 Deskripsi Data Penelitian | 43 |
| 4.2. Jenis Karir Responden..... | 45 |
| 4.3 Uji Kualitas Data | 46 |

| | |
|--|----|
| 4.3.1 Uji Validitas | 46 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas..... | 48 |
| 4.4. Uji Asumsi Klasik | 49 |
| 4.4.1 Uji Normalitas | 49 |
| 4.4.2 Uji Multikolonieritas | 50 |
| 4.4.3 Uji Autokorelasi | 51 |
| 4.4.4 Uji Heteroskedastisitas | 52 |
| 4.5. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 54 |
| 4.6. Analisis Pengujian Hipotesis..... | 55 |
| 4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 55 |
| 4.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)..... | 56 |
| 4.6.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)..... | 58 |
| 4.7 Uji Koefisien Determinasi Regresi Sederhana..... | 60 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. KESIMPULAN | 62 |
| 5.2. SARAN | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA | 65 |
| LAMPIRAN | |

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Ringkasan Hasil-hasil Penelitian Terdahulu..... | 9 |
| Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian | 44 |
| Tabel 4.2 Statistik Deskriptif | 44 |
| Tabel 4.3 Pilihan Karir Responden | 45 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas..... | 46 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Relabilitas | 49 |
| Tabel 4.6 Uji Normalitas..... | 50 |
| Tabel 4.7 Uji Multikolonieritas..... | 51 |
| Tabel 4.8 Uji Autokorelasi..... | 52 |
| Tabel 4.9 Uji Park | 53 |
| Tabel 4.10 Analisis Regresi Berganda | 54 |
| Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 56 |
| Tabel 4.12 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)..... | 57 |
| Tabel 4.13 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)..... | 58 |
| Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi Regresi Sederhana..... | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Model Sistem Pendidikan Akuntansi di Indonesia..... | 23 |
|--|----|

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Lampiran 3 : Analisis Deskriptif

Lampiran 4 : Uji Validitas

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Lampiran 6 : Uji Normalitas

Lampiran 7 : Uji Multikolonieritas

Lampiran 8 : Uji Autokorelasi

Lampiran 9 : Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 10 : Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Lampiran 11 : Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Lampiran 12 : Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Lampiran 13 : Uji Koefisien Determinasi Regresi Sederhana pada Masing-Masing

Variabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Yayasan Widya Wiwaha merupakan sebuah yayasan yang bergerak di bidang pendidikan. Yayasan ini didirikan pada tanggal 6 Mei 1982. Yayasan Widya Wiwaha sebagai penyelenggara pendidikan tinggi menyediakan fasilitas untuk menunjang proses belajar mengajar. Yayasan mempunyai kewajiban meninjau sarana dan prasarana yang ada di STIE Widya Wiwaha, dan selanjutnya menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah tinggi. Yayasan Widya Wiwaha beralamat di kampus STIE Widya Wiwaha unit II, lantai 2, Jalan Lowanu Sorosutan UH VI/20, Yogyakarta.

STIE Widya Wiwaha berdiri pada tanggal 17 Juni 1982 dengan ijin operasional Kopertis Wilayah V Yogyakarta Nomor: 206/KOPV/02/VI/84. Status terdaftar diperoleh pada tahun 1988 dengan Surat Keputusan Direktorat Jendral Pendidikan tinggi untuk dua jurusan, yaitu Jurusan Manajemen dengan konsentrasi pemasaran dan Jurusan Akuntansi. Status diakui diperoleh pada tanggal 11 Agustus 1992 dengan Surat Keputusan nomor 355/DIKTI/Kep./1992. Kemudian status disamakan diperoleh pada tanggal 19 Desember 1994 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.322/DIKTI/Kep./1994.

Berdasarkan Keputusan Menteri P & K No.78/D/0/1997 STIE Widya Wiwaha memperoleh status terakreditasi dengan sertifikasi BAN-PT (Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi) No. 001/BAN-PT/AK-1/VIII/1998. Akreditasi tersebut sudah diperbaharui tahun 2004,2008 dan tahun 2014. Pada tahun 2007 STIE Widya Wiwaha membuka program studi pasca Sarjana Magister Manajemen dengan ijin operasional SK Nomor 2785/D/T/K-2009. Untuk semua program studi S-1 Akuntansi, S-1 Manajemen dan S-2 Magister Manajemen mendapatkan status TERAKREDITASI B. Dengan status terakreditasi ini maka STIE Widya Wiwaha telah memenuhi standar mutu pendidikan di Indonesia. Ijin operasional program S-1 Akuntansi dan S-1 Manajemen telah diperpanjang tahun 2011 dengan nomor 7999/D/T/K-V/2011 untuk jurusan Manajemen, dan jurusan Akuntansi dengan nomor 8000/D/T/K-V/2011. No SK Akreditasi Jurusan Akuntansi adalah 462/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014, No SK Akreditasi Jurusan Manajemen adalah 424/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014, dan No SK Akreditasi Magister Manajemen adalah 430/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014 semua terakreditasi B sampai tahun 2014.

Memiliki karir yang baik dan menjanjikan merupakan sebuah impian yang ingin dicapai oleh setiap mahasiswa, begitu juga dengan mahasiswa STIE Widya Wiwaha jurusan Akuntansi. Untuk mendapatkan karir yang dicita-citakan mahasiswa STIE Widya Wiwaha jurusan Akuntansi dituntut untuk bekerja keras dan dapat memotivasi diri sendiri agar dapat meningkatkan kualitas diri dan

tanggung jawab yang dimilikinya sebagai bekal untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang penuh dengan persaingan.

Perkembangan dunia usaha memberikan lapangan kerja yang beragam bagi angkatan kerja. Salah satu angkatan kerja di Indonesia adalah sarjana ekonomi, khususnya jurusan Akuntansi. Perkembangan dalam dunia usaha harus direspon oleh sistem pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dalam dunia kerja (Wijayanti, 2001 dalam Setyani 2005: 13).

Sarjana akuntansi memiliki paling tidak tiga alternatif langkah yang dapat ditempuh. (1) setelah menyelesaikan pendidikan ekonomi jurusan Akuntansi, seorang sarjana Akuntansi dapat langsung bekerja. (2) melanjutkan pendidikan akademik S2. Dan (3) melanjutkan pendidikan profesi akuntan publik. Dengan kata lain setelah menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana Akuntansi, sarjana Akuntansi dapat memilih menjadi akuntan publik atau memilih profesi yang lain (Astami, 2001: 57). Setiap sarjana Akuntansi bebas untuk memilih karir yang akan dijalannya sesuai dengan keinginan dan harapannya masing-masing.

Berdasarkan jenis karir yang dapat dijalani oleh sarjana Akuntansi tersebut Greenberg dan Baron (2000: 215) menyatakan bahwa karir tersebut meliputi urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu. Pilihan karir mahasiswa dipengaruhi oleh *stereotype* yang mereka bentuk tentang berbagai macam karir. *Stereotype* karir merupakan hal penting untuk menentukan pilihan

karir karena pada umumnya dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi mengenai lingkungan kerja, informasi dari lulusan terdahulu, keluarga, dosen, dan *text book* yang dibaca ataupun digunakan (Felton et al.,1994 dalam Rasmini, 2007: 351).

Minat dan rencana karir mahasiswa yang jelas akan sangat berguna dalam penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukannya. Perencanaan karir merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sukses (Berry, 1997; Messmer, 1997; dan Paolilloet al., 1982) dalam Rasmini (2007: 357) oleh karena itu diperlukan stimulasi untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karir yang diinginkan sejak masih dibangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal. Peran akuntan pendidik sebagai stimulator untuk hal ini dirasa sangat penting (Rasmini, 2007: 358).

Pada kenyataannya sebagian besar sarjana Akuntansi bekerja pada perusahaan dan tidak mengikuti sertifikasi profesi. Mahasiswa yang berkeinginan untuk berprofesi sebagai akuntan dan untuk mengikuti itu, sertifikasi profesi perlu mengikuti pendidikan profesi sehingga sosialisasi program pendidikan profesi akuntansi perlugg ditingkatkan di lingkungan kampus. Oleh karena itu akuntan pendidik perlu memikirkan dan mempertimbangkan minat mahasiswa agar materi kuliah yang disampaikan dapat efektif sesuai dengan tujuan mahasiswa dalam mengikuti pendidikannya (Astami, 2001: 59).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa dan jenis karir yang akan mereka jalani merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena dengan diketahuinya pilihan karir yang diminati mahasiswa, maka dapat diketahui mengapa seseorang memilih karir tersebut (Rahayu, 2003: 821). Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna dalam penyusunan kurikulum agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif kepada mahasiswa. (Rasmini, 2007: 360). Pemilihan karir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu nilai intrinsik, pengetahuan mengenai keuntungan profesi, fleksibel profesi, peluang pasar kerja, dan pengorbanan suatu profesi. (Rahayu) menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir yang terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pasar kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas (2003: 354).

Berdasarkan pemaparan di atas maka penelitian ini berjudul : **“Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir” (Studi pada mahasiswa akuntansi STIE WIDYA WIWAHA)**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Pemilihan karir mahasiswa jurusan Akuntansi STIE Widya Wiwaha belum optimal.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif signifikan secara persial terhadap pemilihan karir mahasiswaSTIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntansi ?
2. Apakah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap pemilihan karir mahasiswa STIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntansi ?
3. Manakah diantara variabel-variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap pemilihan karir mahasiswa STIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntan ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif signifikan secara persial terhadap pemilihan karir mahasiswa STIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntansi.
2. Untuk mengetahui apakah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan

pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap pemilihan karir mahasiswa STIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntansi.

3. Untuk mengetahui diantara variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap pemilihan karir mahasiswa STIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntansi.

1.5 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perkembangan dunia akuntansi keprilakuan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh penelitian lain.

B. Manfaat Praktis

1. Menambah pengetahuan dan informasi bagi mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik atau akuntan non publik.
2. Dapat digunakan sebagai informasi kaprodi Akuntansi STIE Widya Wiwaha dalam mendesain dan mengembangkan kurikulum.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam memilih karir telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, Astami (2001: 60) yang meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan profesi akuntan publik dan non publik bagi mahasiswa jurusan akuntansi. Penelitian yang dilakukan oleh Astami (2001: 60) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat perbedaan diantara dua kelompok berkaitan dengan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik. Penelitian ini memberikan hasil bahwa faktor-faktor yang berbeda secara signifikan diantara pemilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik adalah sifat/jenis pekerjaan dan persepsi mahasiswa mengenai profesi akuntan publik. Sedangkan faktor-faktor pertimbangan yang secara statistik tidak signifikan adalah gaji, ketersediaan lapangan kerja dan persepsi mahasiswa tentang pengorbanan untuk menjadi seorang akuntan publik.

Pada penelitian Setiyani (2005) menunjukkan bahwa dalam pemilihan profesi akuntan publik dan non publik dapat dibedakan melalui faktor gaji, peatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, untuk nilai

intrinsik kerja. Dan pada faktor pertimbangan pasar kerja dan nilai-nilai sosial tidak ada perbedaan persepsi.

Pada penelitian Rahayu (2003) menggunakan mahasiswa yang berada di tahun ketiga Universitas Negeri dan Universitas Swasta yang ada di Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta. Variabel yang digunakan yaitu, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan kerja dan personalitas. Dari tujuh faktor hanya nilai-nilai sosial dan personalitas yang tidak terlalu mempengaruhi mahasiswa sedangkan kelima faktor yang lain sangat berpengaruh dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Ringkasan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada table 2.1

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

| Nama dan Tahun Penelitian | Objek Penelitian | Variabel Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----------------------------------|---|--|--|---|
| Emita Wahyu Astami (2001) | 130 mahasiswa peserta mata kuliah teori | Variabel Dependen : Gaji, Ketersediaan lapangan kerja, Persepsi | Uji F, uji t, independent sample t-tes, analisis diskriminan | Terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan faktor sifat atau jenis pekerjaan, persepsi mahasiswa mengenai profesi Akuntan Publik antara |

| | | | | |
|--------------------------|---|--|--|---|
| | akuntansi semester genap Tahun ajaran 1999/2000 PTS di Yogyakarta | <p>mahasiswa tentang pengorbanan, Nilai intrinsik pekerjaan, Sifat atau jenis pekerjaan.</p> <p>Variabel dependen : Pemilihan karir mahasiswa</p> | | <p>mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik berkaitan dengan faktor gaji, tersedianya lapangan kerja, dan pengorbanan untuk menjadi seorang Akuntan Publik.</p> |
| Rediyana Setiyani (2005) | Mahasiswa PTN yang ada di pulau Jawa | <p>Variabel dependen : Gaji, Pelatihan profesional, Nilai-nilai social, Lingkungan kerja, Nilai intrinsik pekerjaan, Pertimbangan pasar kerja</p> <p>Variabel dependen : Pemilihan karir mahasiswa</p> | Uji-t (independen t T-test) dan Analisis Diskriminan | Faktor-faktor yang membedakan gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, untuk nilai intrinsik pekerjaan pertimbangan pasar kerja nilai-nilai sosial tidak ada perbedaan. |

| | | | | |
|-------------------|--|---|------------------------------|---|
| | | sebagai Akuntan Publik | | |
| Sri Rahayu (2003) | 130 mahasiswa PTS di Yogyakarta, Jakarta, Surakarta semester 6 | <p>Variabel independent : Penghargaan finansial, Pelatihan profesional, Pengakuan profesional, Nilai-nilai social, Lingkungan kerja, Pertimbangan pasar kerja, Personalitas.</p> <p>Variabel dependen : Pemilihan karir mahasiswa sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik</p> | Uji stasistik Kruskal-Wallis | Terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik ditinjau dari nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas |

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Pengharapan

Konsep dari pemilihan profesi ini berhubungan dengan teori motivasi yaitu teori pengharapan (*expectancy theory*). Motivasi merupakan konsep menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu (Gibson et al, 1997) dan juga motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu tersebut.

Penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor Vroom, dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penelitian kinerja yang baik. Penelitian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Teori tersebut berfokus pada tiga hubungan :

1. Hubungan upaya-kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.

2. Hubungan kinerja-imbalan. Sampai sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan-sasaran pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu.

Secara singkat, kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor-faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

2.2.2 Karir

Istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atas status mereka. Beberapa istilah karir ditemukan di beberapa penulis diantaranya mengemukakan bahwa karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan kerja seseorang. karir adalah urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang

selama jangka waktu hidupnya. Dari beberapa definisi karir diatas terlihat bahwa suatu karir ini merupakan urutan pengalaman atau suatu rangkaian kenaikan prestasi selama masakerja atau kehidupan seseorang yang diharapkan memberikan ketentraman yang berkeseimbang.

Bagi sarjana ekonomi akuntan profesi akuntan merupakan salah satu bidang pekerjaan yang dapat dimasuki. Secara garis besar bidang pekerjaan yang dapat dilakukan oleh akuntan dikelompokkan 4 kategori, yaitu akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

a. Penghargaan Finansial (kompensasi)

pengertian kompensasi adalah semua bentuk kembalian (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Adapun kegunaan kompensasi antara lain :

1. Memperoleh personalia yang *Qualified*

Kompensasi hendaknya perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi permintaan tenaga kerja.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

b. Pelatihan Profesional

Pengertian latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang dalam kaitannya dengan kegiatan ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Adapun kegunaan pelatihan antara lain (Handoko, 2001: 38) :

1. Menaikkan produktifitas baik kuantitas maupun kualitas mutu tenaga kerja.
2. Menurunnya pengawasan, semakin percaya akan kemampuannya sendiri, maka para pengawas terlalu dibebani untuk setiap saat melakukan pengawasan.
3. Menurunkan angka kecelakaan, dengan program pelatihan maka dapat melatih para karyawan untuk menggunakan peralatan kerja dan keterampilan sehingga diperoleh kemahiran yang akan menghindarkan diri dari kesalahan dan kecelakaan.
4. Menciptakan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja. Stabilitas berhubungan dengan jumlah dan mutu produksi. Fleksibel berhubungan dengan penggantian sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar.

c. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional adalah salah satu bentuk kompensasi non finansial sebagai wujud dari balas jasa untuk kinerja mereka, yang terdiri dari kemungkinan bekerja dengan ahli lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi.

2.2.3.1 Akuntan Publik

Berkembangnya profesi akuntan publik di suatu Negara adalah sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum di Negara tersebut (Mulyadi, 2002 : 28). Perusahaan membutuhkan modal/dana untuk menjalankan profesinya. Modal/dana ini dapat berasal dari pihak intern perusahaan (pemilik) dan pihak ekstern perusahaan (investor dan pinjaman dari kreditur). Oleh karena itu, laporan keuangan dibutuhkan oleh kedua pihak tersebut dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan.

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada Kantor Akuntan Publik.

Jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan antara senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu pelatihan teknis yang mempunyai cukup arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha dan profesinya. (Mulyadi, 2002 : 29).

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997, izin menjalankan praktik sebagai akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan sebagai berikut (Mulyadi, 2002 : 29):

1. Berdomisi di wilayah Indonesia.
2. Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).
3. Menjadi anggota IAI.
4. Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit.

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akintan publik (Mulyadi, 2002) :

- a. *Audit junior*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.

- b. *Audit senior*, bertugas untuk melaksanakan audit yang bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengerahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
- c. *Manajer*, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit : mereview kertas kerja, laporan audit dan manajemen letter.
- d. *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

Berkerja di KAP dapat mengetahui aneka macam perusahaan terutama perlakuan auditnya, sering bepergian keluar kota untuk mengaudit klien. Pengalaman di KAP membuat seorang individu dicari oleh perusahaan karenadianggap telah menguasai akuntansi sesuai standar yang berlaku. Namun bekerja di KAP juga terdapat kekurangannya seperti pekerjaan yang melebihi perusahaan biasa yang mengharuskan lembur (Sumarna, 2002 : 17).

2.2.3.2 Akuntan Non Publik

Profesi akuntan tidak hanya meliputi akuntan publik saja terdapat profesi akuntan lainnya yaitu akuntan non publik. Akuntan non publik merupakan akuntan yang bekerja disuatu instansi baik pemerintah maupun swasta. Akuntan non publik tersebut meliputi akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

2.2.3.3 Akuntan Perusahaan

Akuntansi perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. tugas-tugas yang dikerjakan dapat berupa penyusunan sistem akuntansi, penyusunan laporan keuangan akuntansi kepada pihak-pihak di luar perusahaan, penyusunan laporan akuntansi kepada manajemen, penyusunan anggaran, menangani masalah perusahaan dan melakukan pemeriksaan intern. (Soemarso, 2004 : 3-4). Pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna intern seperti manajer dan karyawan yang berfungsi untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklarifikasi, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan keputusan. Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal maupun eksternal.

Keunggulan dari akuntan perusahaan dibanding posisi lain dalam perusahaan dapat berupa peningkatan karir yang cepat dan susah untuk diberhentikan dari perusahaan. kekurangan berprofesi sebagai akuntan perusahaan akan cenderung merasa jenuh bekerja karena tantangan yang stabil dan berkembangnya dunia Accounting yang tidak begitu cepat (Sumarna, 2002: 17-20).

2.2.3.4 Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, diantaranya mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi (Sumarso, 2004 : 3-4). Akuntan pendidik dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada Tri Dharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengajaran merupakan tugas utama seorang pendidik, pengajaran dilakukan dengan tatap muka di kelas, proses pengajaran diharapkan menjadi sarana untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan pendidikan pada anak didiknya. Tugas penelitian juga merupakan tugas dari seorang akuntan pendidik, sehingga disamping melakukan pekerjaan mengajar, seorang pendidik juga dituntut untuk mampu melakukan penelitian sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dalam praktek yang sesungguhnya.

Mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai akuntan publik lebih mengharapkan pekerjaan yang keamanan kerjanya terjamin dari sifat pekerjaan yang rutin sehingga tidak mengalami kesulitan untuk melakukan sehari-hari. Mahasiswa juga mengharapkan bekerja sebagai akuntan pendidik lebih mempunyai jaminan hari tua.

2.2.3.5 Akuntan Pemerintah

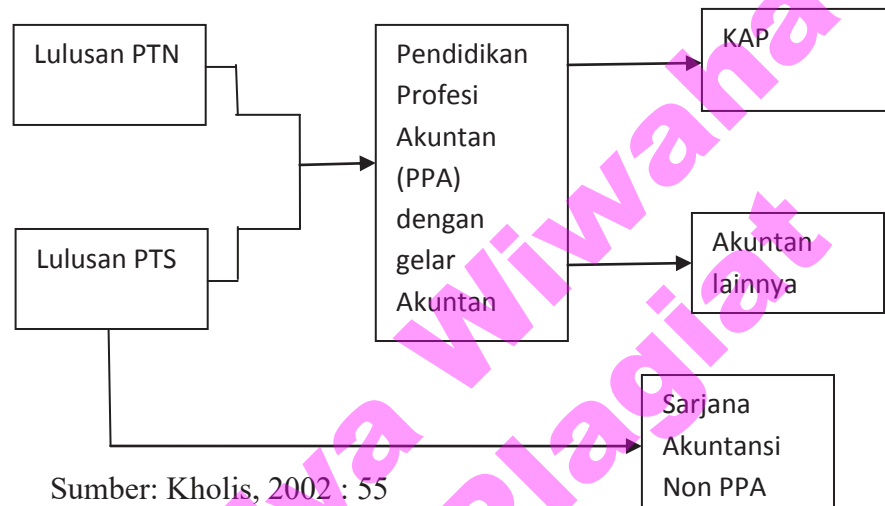
Akuntan pemerintah adalah akuntan bekerja pada badan-badan pemerintah. Badan-badan pemerintah disini adalah departemen-departemen, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan Dirjen Pajak. Pada lembaga-lembaga tersebut akuntan dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan keahlian yang diperoleh dari lembaga pendidikan. Lembaga-lembaga pemerintah tersebut biasanya sudah diatur dengan undang-undang, sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku.

2.2.4 Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia

Menurut undang-undang No.5 tahun 2011 mengenai profesi akuntan mempunyai peranan yang sangat besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan. Pendidikan profesi akuntansi bertujuan menghasilkan lulusan yang menguasai keahlian bidang profesi akuntansi dan memberikan kompensasi keprofesian akuntansi (Benny, 2006 : 23-26). Selanjutnya mereka harus mendaftarkan ke departemen keuangan untuk mendapatkan nomor registrasi. Dengan adanya Pendidikan Profesi Akuntan maka dapat dilihat model pendidikan profesi akuntansi yang menghasilkan akuntan-akuntan di Indonesia adalah sebagai berikut

Gambar 2.1

Model Sistem Pendidikan Akuntan di Indonesia



2.2.5 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Tidak ada perbedaan yang berkaitan dengan faktor gaji dalam memilih bidang profesinya baik gaji awal maupun jangka panjang. Hasil penelitian Rahayu (2003: 838) menyebutkan bahwa mahasiswa yang memilih sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik.

2.2.6 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Menunjukkan karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan untuk akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap bahwa pelatihan kerja kurang diperlukan, sedangkan bagi akuntan pendidik mahasiswa menganggap tidak diperlukannya pelatihan kerja (Rahayu, 2003: 838).

2.2.7 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Pengakuan profesional yang akan diuji dalam penelitian ini terdiri dari empat pertanyaan mengenai kesempatan untuk berkembang, adanya pengakuan apabila berprestasi, cara untuk kenaikan pangkat, dan keahlian untuk mencapai sukses (Rahayu, 2003: 838).

2.2.8 Nilai - Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakat, atau dengan kata lain nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya (Stolle, 1976). Mahasiswa menganggap bahwa karir yang dijalannya dinilai sama oleh masyarakat (Rahayu 2003: 838).

2.2.9 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang terdiri dari sifat kerja, tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya lebih rutin dibandingkan dengan karir yang lainnya, Karir sebagai akuntan pemerintah pekerjaannya rutin lebih tinggi dibanding dengan akuntan perusahaan, sedangkan karir sebagai akuntan publik dianggap karir yang sejenis pekerjaannya tidak rutin, lebih antraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan (Rahayu, 2003: 838).

2.2.10 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Mahasiswa memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja

dan pekerjaannya lebih aman.Keamanan kerja pada karir sebagai akuntan publik sedikit lebih aman dari pada keamanan kerja sebagai akuntan perusahaan yang sangat mudah di PHK. Akses karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan perusahaan lebih mudah dibandingkan dengan karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah menyenangkan tetapi sering lembur dan kompetisi diantara karyawan sangat tinggi serta ada tekanan kerja untuk mencapai sukses (Rahayu, 2003 : 839).

2.2.11 Personalitas

Personalitas merupakan karakteristik psikologi dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya.Personalitas berpengaruh terhadap perilaku individu. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik menganggap karir yang dipilihnya tidak mencerminkan kepribadian yang dimilikinya (Rahayu 2003 : 839).

2.2.12 Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan dua analisis yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dilihat secara persial maupun secara simultan, serta menguji ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua atau lebih kelompok data yang independen.

H1: Diduga bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif signifikan secara persial terhadap pemilihan karir mahasiswa STIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntansi.

H2: Diduga bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap pemilihan karir mahasiswa STIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntansi.

H3: Diduga bahwa penghargaan finansial pengaruhnya paling dominan terhadap pemilihan karir mahasiswa STIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntansi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Pada bagian ini akan dideskripsikan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang selanjutnya akan didefinisikan secara lebih operasional dan juga akan dijelaskan bagaimana cara mengukur variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

3.1.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah karir bagi mahasiswa akuntansi. Karir akuntan disini dibagi menjadi empat:

a. Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik dan merupakan profesi akuntansi yang melalui Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP).

b. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik merupakan profesi akuntansi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntansi lainnya.

c. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja di perusahaan.

d. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di instansi pemerintah.

3.1.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

a. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Penghargaan finansial dapat diukur dengan (Rahayu, 2003: 839)

1. Gaji awal yang tinggi.
2. Dana pension.
3. Kenaikan gaji lebih cepat

b. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional dapat diukur dengan:

1. Pelatihan sebelum mulai bekerja.
2. Pelatihan profesional.
3. Pelatihan rutin kerja
4. Pengalaman kerja

c. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Gaji profesionalitas dapat diukur dengan :

1. Lebih banyak memberikan kesempatan berkembang.
2. Ada pengakuan apabila berprestasi.
3. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.
4. Memerlukan keahlian untuk mencapai sukses

d. Nilai - Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat

dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai-nilai sosial dapat diuji dengan :

1. Cara untuk naik pangkat.
2. Kesempatan untuk melakukan pelayanan social.
3. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. Kepuasan pribadi.
5. Kesempatan untuk menjalankan hobby di luar pekerjaan.
6. Perhatian terhadap perilaku individu.
7. Gengsi pekerjaan di mata orang lain

e. Lingkungan Kerja

Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja diukur dengan sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur)

f. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja.Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama.Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua pertanyaan mengenai keamanan kerja dan kemudahan mengakses lapangan pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja dapat diukur dengan:

1. Keamanan kerjanya lebih terjamin
 2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui
- g. Personalitas

Personalitas merupakan salah satu dari determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi atau situasi tertentu. Personalitas diukur dengan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Data yang diperlukan untuk menganalisis penelitian ini dapat diperoleh dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek peneliti. Data primer ini diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut elemen populasi (Indriantoro dan Supomo, 1999: 257). Dan populasi merupakan suatu kesatuan wilayah atau subyek dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa STIE Widya Wiwaha jurusan Akuntansi Stara I yang berada disemester III dan V, angkatan 2015 sampai

dengan 2016 yang merupakan bagian dari populasi penelitian dan sampel yang diambil sebanyak 60 orang atau responden. Pengambilan sampel menggunakan *purpose sampling* yaitu calon sampel ditetapkan berdasarkan kriteria tertentu. *Purpose* dipilih karena berdasarkan kesesuaian dengan tujuan peneliti dan memenuhi kriteria (syarat) tertentu yaitu (1) mahasiswa STIE Widya Wiwaha Stara I yang berada disemester III dan V.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode ini dilakukan dengan memberikan atau survey kuesioner kepada responden yaitu mahasiswa akuntansi STIE Widya Wiwaha lalu menanyakan kesediaannya untuk mengisi kuesioner. Daftar pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan terstruktur dan responden tinggal memberi tanda (✓) pada jawaban yang dipilih, kemudian responden langsung mengembalikan daftar pertanyaan setelah diisi.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi tentang karakter variable-variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas dengan melihat table statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoristik dan kisaran actual, rata-rata dan standar deviasi.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikan 5 % dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya bila r dihitung $<$ r table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005: 341).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah (wijaya, 2012). Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,40 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,4-0,6 sedang (cukup) dan lebih dari 0,60 adalah baik. (Arikunto, 2010).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154-157), Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti nilai distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

a. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Analisis Statistik.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

2) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016: 103-104), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Maka uji jenis ini hanya digunakan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu.

Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

- a. Tingkat korelasi $> 0,90$.
- b. Nilai Tolerance $\leq 0,10$, atau
- c. Nilai VIF ≥ 10 .

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016: 107-109), Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam satu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode saat ini t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Pada data *Crossection* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu/kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah menggunakan Uji Durbin-Waston (DW test). Uji Durbin Waston hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta).

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134-137), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Park

Untuk menguji kenormalan data dilakukan dengan serangkaian pengujian yang bertujuan untuk membantu peneliti dalam menentukan distribusi normal. Uji Skewness dan Kurtosis ini sangat membantu untuk mengetahui apakah sampel yang dipilih berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Hasil output Skewness dan Kurtosis harus memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki rasio Skewness dan Kurtosis di bawah $\pm 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel pada variabel terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:341).

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Metode ini digunakan untuk mengetahui variabel manakah yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa STIE Widya Wiwaha Jurusan Akuntansi.

Persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + e$$

Keterangan :

Y = Pemilihan Karir

a = Konstanta

X_1 = Penghargaan finansial

X_2 = Pelatihan professional

X_3 = Pengakuan Profesional

X_4 = Nilai – Nilai Sosial

X_5 = Lingkungan Kerja

X_6 = Pertimbangan pasar kerja

X_7 = Personalitas

b_1 = Koefisien Regresi Penghargaan finansial

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan kerja

b_3 = Koefisien Regresi Pelatihan profesional

b_4 = Koefisien Regresi Nilai sosial

b_5 = Koefisien Regresi Pertimbangan pasar kerja

b_6 = Koefisien Regresi Personalitas

e = *Error* / Residual

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan pada penelitian. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Uji F (Uji Model)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (Gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Pemilihan karir).

b. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Priyatno (2010) uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (x_1, x_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh terhadap variabel y .

Kaidah keputusan :

1. Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dengan variabel terikat yaitu pemilihan karir.
2. Jika, $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dengan variabel terikat yaitu pemilihan karir. Dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α)= 0,05.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya pengujian ini untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel independen. Namun penggunaan koefisien determinan (R^2) memiliki kelemahan, yaitu biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 HASIL PENELITIAN

Pada bab IV ini akan diberikan pemaparan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti saat melakukan penelitian di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta jurusan Akuntansi.

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta selama bulan Februari 2018 sampai Maret 2018. Penelitian ini menggunakan kuesioner dimana peneliti menginginkan tingkat pengembalian yang tinggi, maka kuesioner disebarkan secara langsung kepada responden yang diharapkan langsung diisi oleh responden. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Peneliti menyebarkan 60 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 52 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 8. Kuesioner yang tidak lengkap sebanyak 2. Kuesioner yang dapat diolah berjumlah 50.

Tabel 4.1
Data sampel penelitian

| No | Keterangan | Mahasiswa |
|----|-------------------------------------|-----------|
| 1 | Jumlah kuesioner yang dibagikan | 60 |
| 2 | Jumlah kuesioner yang tidak kembali | (8) |
| 3 | Jumlah kuesioner yang tidak lengkap | (2) |
| 4 | Jumlah kuesioner yang siap diolah | 50 |

Sumber: Data diolah 2018

2 Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan analisis statistik deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui nilai-nilai variabel dalam penelitian ini. Berikut ini adalah tabel statistik deskriptif yang menerangkan nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi variabel penelitian.

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| X1 | 50 | 3.00 | 15.00 | 9.2800 | 3.97461 |
| X2 | 50 | 4.00 | 20.00 | 12.5200 | 5.45198 |
| X3 | 50 | 4.00 | 20.00 | 11.9200 | 4.61072 |
| X4 | 50 | 7.00 | 29.00 | 17.9600 | 5.79218 |
| X5 | 50 | 10.00 | 33.00 | 20.5800 | 6.25672 |
| X6 | 50 | 2.00 | 10.00 | 5.8800 | 3.16641 |
| X7 | 50 | 1.00 | 5.00 | 3.0400 | 1.48407 |
| Y | 50 | 1.00 | 4.00 | 2.8200 | 1.04374 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

Sumber: Data diolah 2018

4.2 Jenis Karir Responden

Deskripsi responden berdasarkan pilihan karir yang diinginkan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Pilihan Karir Responden

| Jenis Karir | Frekuensi | Persen |
|--------------------|-----------|--------|
| Akuntan Publik | 9 | 18% |
| Akuntan Pendidik | 5 | 10% |
| Akuntan Perusahaan | 22 | 44% |
| Akuntan Pemerintah | 14 | 28% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel 4.3 di atas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yakni mahasiswa akuntansi STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, sebagian besar menginginkan karir sebagai akuntan perusahaan, yakni sebanyak 22 responden atau 44%, diikuti berkarir sebagai akuntan pemerintah, sebanyak 14 responden atau 28%, diikuti berkarir sebagai akuntan publik, sebanyak 9 responden atau 18%, diikuti berkarir sebagai akuntan pendidik ada sebanyak 5 responden atau 10%.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam nilai n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya bila r dihitung $<$ r table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005 : 341).

Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.4.berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

| No | Korelasi | R tabel | Keterangan |
|-----------------------|----------|---------|------------|
| Penghargaan Finansial | | | |
| 1 | 0,779 | 0,2353 | Valid |
| 2 | 0,929 | 0,2353 | Valid |

| | | | |
|-----------------------|-------|--------|-------|
| 3 | 0,949 | 0,2353 | Valid |
| Pelatihan Profesional | | | |
| 1 | 0,893 | 0,2353 | Valid |
| 2 | 0,875 | 0,2353 | Valid |
| 3 | 0,882 | 0,2353 | Valid |
| 4 | 0,904 | 0,2353 | Valid |
| Pengakuan Profesional | | | |
| 1 | 0,891 | 0,2353 | Valid |
| 2 | 0,854 | 0,2353 | Valid |
| 3 | 0,653 | 0,2353 | Valid |
| 4 | 0,82 | 0,2353 | Valid |
| Nilai-nilai Sosial | | | |
| 1 | 0,928 | 0,2353 | Valid |
| 2 | 0,935 | 0,2353 | Valid |
| 3 | 0,850 | 0,2353 | Valid |
| 4 | 0,828 | 0,2353 | Valid |
| 5 | 0,660 | 0,2353 | Valid |
| 6 | 0,762 | 0,2353 | Valid |

| Lingkungan Kerja | | | |
|--------------------|-------|--------|-------|
| 1 | 0,682 | 0,2353 | Valid |
| 2 | 0,852 | 0,2353 | Valid |
| 3 | 0,699 | 0,2353 | Valid |
| 4 | 0,852 | 0,2353 | Valid |
| 5 | 0,247 | 0,2353 | Valid |
| 6 | 0,723 | 0,2353 | Valid |
| 7 | 0,498 | 0,2353 | Valid |
| Pertimbangan Pasar | | | |
| 1 | 0,933 | 0,2353 | Valid |
| 2 | 0,945 | 0,2353 | Valid |
| Personalitas | | | |
| 1 | 0,932 | 0,2353 | Valid |
| Pemilihan Karir | | | |
| 1 | 0,302 | 0,2353 | Valid |

Sumber: Data Diolah 2018

Dari tabel 4.4 menunjukkan koefisien korelasi antara skor pernyataan dengan skor total (*item total correlation*) semua pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel, maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji reliabilitas lima variabel:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .946 | .973 | 7 |

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel-variabel penelitian sebesar $0,946 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan atas model regresi yang digunakan untuk penelitian. Pengujian asumsi klasik yang akan diuji dalam model persamaan penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 154), Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi residual distribusi normal atau tidak yaitu dengan teknik analisis *Kolmogorov Smirnov* dan perhitungannya menggunakan Program SPSS 16 *for windows*.

Tabel 4.6 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .93956734 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .113 |
| | Positive | .089 |
| | Negative | -.113 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .798 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .548 |

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,798 dan probabilitas (sig) 0,548. Dengan demikian nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data penelitian yang digunakan dalam analisis regresi telah berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013: 103), Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF diatas 10 atau nilai toleransi dibawah 0,1 maka terjadi multikolonieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas:

Tabel 4.7
Uji Multikolonieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Kesimpulan |
|--------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| Penghargaan Finansial | 0,705 | 1,525 | Tidak Ada Multikolonieritas |
| Pelatihan Profesional | 0,830 | 1,674 | Tidak Ada Multikolonieritas |
| Pengakuan Profesional | 0,613 | 1,704 | Tidak Ada Multikolonieritas |
| Nilai – Nilai Sosial | 0,810 | 1,757 | Tidak Ada Multikolonieritas |
| Lingkungan Kerja | 0,502 | 1,314 | Tidak Ada Multikolonieritas |
| Pertimbangan Pasar Kerja | 0,780 | 1,826 | Tidak Ada Multikolonieritas |
| Personalitas | 0,511 | 1,828 | Tidak Ada Multikolonieritas |

Sumber: Data diolah 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan *Tolerance* di atas 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013: 107), Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam satu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode saat ini t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Ada tidaknya autokorelasi yang terdapat dalam persamaan regresi dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson* (DW). Jika nilai DW lebih besar dari batas atas (du) dan kurang dari ($4-du$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Berikut ini adalah hasil dari uji *Durbin Watson* (DW):

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .435 | .290 | .255 | .14849 | 2.019 |

Sumber: Data diolah 2018

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 2,019. Nilai *Durbin Watson* (DW) ini lebih besar dari du (1,8750) dan kurang dari $7-du$ (5,18750) dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 134), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menggunakan Uji Park.

Tabel 4.9

Uji Park

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .376 | 5.219 | | .072 | .943 |
| LnX1 | .176 | 1.745 | .038 | .101 | .920 |
| LnX2 | 1.599 | 1.606 | .335 | .996 | .325 |
| LnX3 | .623 | 1.367 | .118 | .456 | .651 |
| LnX4 | .837 | 2.692 | .125 | .311 | .757 |
| LnX5 | .261 | 1.808 | .036 | .144 | .886 |
| LnX6 | 1.996 | 1.698 | 1.405 | 1.434 | .269 |
| LnX7 | 1.886 | 1.534 | .984 | 1.533 | .514 |

Sumber: Data diolah 2018

Uji Park adalah meregresikan nilai residual ($Lnei^2$) dengan masing-masing variabel independen. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada gejala heteroskedastisitas

H_a : Ada gejala heteroskedastisitas

H_0 diterima jika nilai t hitung $<$ t tabel

H_0 ditolak jika nilai t hitung $>$ t tabel

Hasil dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,101; 0,996; 0,456; 0,311; 0,144; 1,434 dan 1,533. Sedangkan t tabel dengan $df = n-2$ atau $50-2=48$, adalah sebesar 1,677. Karena nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima, yang artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, karena menggunakan lebih dari dua variabel. Analisis regresi berganda bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen yaitu gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.10

Analisis Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.547 | 1.639 | | 2.422 | .020 |
| | X1 | .130 | .113 | .295 | 2.156 | .025 |
| | X2 | .087 | .074 | .054 | 1.180 | .245 |
| | X3 | .067 | .068 | .098 | .988 | .329 |
| | X4 | .054 | .078 | .099 | .459 | .649 |
| | X5 | .066 | .054 | .080 | 1.571 | .124 |
| | X6 | .130 | .164 | .291 | 2.829 | .027 |
| | X7 | .127 | .129 | .186 | 1.935 | .036 |

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,130 (X1) + 0,087 (X2) + 0,067 (X3) + 0,054 (X4) + 0,066 (X5) + 0,130 (X6) + 0,127 (X7) + e$$

Keterangan:

Y = Pemilihan Karir

a = Konstanta

X₁ = Penghargaan finansial

X₂ = Pelatihan profesional

X₃ = Pengakuan Profesional

X_4 = Nilai – Nilai Sosial

X_5 = Lingkungan Kerja

X_6 = Pertimbangan pasar kerja

X_7 = Personalitas

4.6 Analisis Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan model regresi linear berganda.

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam uji regresi linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R^2). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel independen (gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas) terhadap variabel dependen (pemilihan karir).

Tabel 4.11

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .435 | .290 | .255 | 1.14849 |

Sumber: Data diolah 2018

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,255 atau 25,50%. Hal tersebut menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir sebesar 25,50%, sedangkan sisanya sebanyak 74,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji F (Simultan) dalam analisis regresi menggunakan F hitung dan F tabel untuk mengetahui apakah X berpengaruh terhadap Y. Selain menggunakan F hitung dan F tabel, pengambilan keputusan untuk uji F juga dapat menggunakan nilai signifikansi hasil output SPSS model ANOVA. Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), sebaliknya jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.12

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| 1 | Regression | 164.105 | 7 | 47.730 | 5.654 | .000 |
| | Residual | 689.275 | 42 | 8.443 | | |
| | Total | 853.380 | 49 | | | |

Sumber: Data diolah 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,654 dan F_{tabel} sebesar 2,24, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai sig. pada output SPSS model ANOVA sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pemilihan karir.

4.6.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t-statistik dilakukan untuk menyelidiki lebih lanjut yang mana di antara tujuh variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Uji t-statistik dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang diperoleh masing-masing variabel.

Tabel 4.13

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 10.547 | 1.639 | 2.422 | .020 | |
| | X1 | .130 | .113 | .295 | 2.156 | .025 |
| | X2 | .087 | .074 | .054 | 1.180 | .245 |
| | X3 | .067 | .068 | .098 | .988 | .329 |
| | X4 | .054 | .078 | .099 | .459 | .649 |
| | X5 | .066 | .054 | .080 | 1.571 | .124 |
| | X6 | .130 | .164 | .291 | 2.829 | .027 |
| | X7 | .127 | .129 | .186 | 1.935 | .036 |

Sumber: Data diolah 2018

Tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Variabel Penghargaan Finansial (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,156 > 1,677 dengan tingkat signifikansi 0,025 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa Gaji atau Penghargaan Finansial berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
- 2) Variabel Pelatihan Profesional (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,180 < 1,677 dengan tingkat signifikansi 0,245 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Profesional tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karir.

- 3) Variabel Pengakuan Profesional (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,988 < 1,677$ dengan tingkat signifikansi $0,329$ lebih besar dari taraf signifikansi $0,05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa Pengakuan Profesional tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karir.
- 4) Variabel Nilai – Nilai Sosial (X4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,459 < 1,677$ dengan tingkat signifikansi $0,649$ lebih besar dari taraf signifikansi $0,05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa Nilai – Nilai Sosial tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karir.
- 5) Variabel Lingkungan Kerja (X5) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,571 < 1,677$ dengan tingkat signifikansi $0,124$ lebih besar dari taraf signifikansi $0,05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karir.
- 6) Variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X6) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,829 > 1,677$ dengan tingkat signifikansi $0,027$ lebih kecil dari taraf signifikansi $0,05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
- 7) Variabel Personalitas (X7) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,935 > 1,677$ dengan tingkat signifikansi $0,036$ lebih kecil dari taraf signifikansi $0,05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa Personalitas berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.

4.7 Uji Koefisien Determinasi Regresi Sederhana

Uji koefisien determinasi regresi sederhana pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengetahui variabel independen (penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas) yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependen (pemilihan karir). Berdasarkan uji t pada tabel 4.13 diperoleh hasil bahwa hanya penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas yang berpengaruh terhadap pemilihan karir sehingga hanya variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas yang di uji dalam pengujian koefisien determinasi regresi sederhana masing-masing variabel.

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi regresi sederhana pada masing-masing variabel:

Tabel 4.14

Uji Koefisien Determinasi Regresi Sederhana

| Variabel | R ² | Kontribusi |
|--------------------------|----------------|------------|
| Penghargaan finansial | 0,53 | 53% |
| Pertimbangan pasar kerja | 0,21 | 21% |
| Personalitas | 0,52 | 52% |

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi regresi sederhana pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial memiliki kontribusi yang paling tinggi yaitu sebesar 53% pengaruhnya terhadap pemilihan karir. Sedangkan pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebesar 21%, dan personalitas memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebesar 52%. Sehingga variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pemilihan karir adalah variabel gaji atau penghargaan finansial.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab IV maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil proses analisis data uji t menunjukkan bahwa:
 - a. Variabel Penghargaan Finansial berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
 - b. Variabel Pelatihan Profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
 - c. Variabel Pengakuan Profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
 - d. Variabel Nilai – Nilai Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
 - e. Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
 - f. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
 - g. Variabel Personalitas berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir

2. Berdasarkan hasil proses analisis data uji F menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pemilihan karir.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi regresi sederhana pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap pemilihan karir.

5.2. SARAN

Adapun saran yang diberikan untuk penelitian yang akan datang ada sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pertanyaan tertutup dan pernyataan terbuka serta data wawancara sebagai instrumen penelitiannya, agar penelitian yang lebih lengkap dan pengaruh bias tidak dapat diukur.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan responden dari seluruh universitas yang ada di Yogyakarta baik perguruan tinggi swasta atau negeri yang memiliki jurusan ekonomi, sehingga hasil penelitian dan digeneralisasi secara luas.

3. Menambah atau bahkan mengganti variabel-variabel lainnya, hal ini bertujuan agar responden dapat memberikan jawaban yang sesungguhnya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Astami, Emita Wahyu. (2001).” Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Nonakuntan Publik bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi”, *KOMPAK 1*, Jan 2001: 57-84.
- Benny, Elly.2006. “Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAK)”,*Simposium Nasional Akuntansi IX*, Halaman 23-26.
- Duwi Priyatno, (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Dengan Spss*. Yogyakarta : Gava Media.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Indriantoro Dan Supomo, (1999), *Metedologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Kholis, Azizul. (2002) . “Kontribusi Pendidikan Profesi Akuntan (PPA) Terhadap Pengembangan Profesi Akuntan Indonesia: Sebuah Analisis Historis dan Orientasi Masa Depan”. *Media Akuntansi*, No. 30, Edisi Des (2002)- Jan 2003: 55-62
- Mulyadi, (2002) .Edisi 6.Jakarta : Salemba Empat.
- Rahayu, Sri.(2003). “Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir”. *Simposium Nasional Akuntansi VI*, Halaman 821-839.
- Rasmini, Ni Ketut. (2007), Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Keputusan Pemilihan Profesi Akuntan Publik Dan Nonakuntan Publik pada Mahasiswa. *Buletin Studi Ekonomi Vol. 2 No.3:351-363*
- Setyani, Rediana. (2005). “Faktor-Faktor Yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik.(Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negri di Pulau Jawa)”.*Tesis*, Program Studi magister Sains UNDIP.

Soemarso, S.R. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.

Sumarna, Agus. (2002). Sarjana Akuntansi dan Potensi yang Perlu Digali. *Media Akuntansi* 30, Edisi Des.(2002)-Jan.2003:17-20

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat