

**PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA MENGENAI  
KOMPENSASI DAN PELATIHAN PROFESIONAL  
TERHADAP PEMILIHAN KARIR  
PADA MAHASISWA PENDIDIKAN AKUNTANSI FAKULTAS  
EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA ANGKATAN  
2014**

**PITRIANI  
8105133223**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTASI PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

**THE INFLUENCE OF PERCEPTION OF STUDENT  
CONCERNING COMPENSATION AND TRAINING OF  
PROFESSIONAL TO ELECTION OF CAREER  
ON STUDENT EDUCATION OF ACCOUNTANCY FACULTY  
OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA 2014**

**PITRIANI  
8105133223**



**This Skripsi is Written as Part of Requirement to Obtain Bachelor Degree in  
Education in Faculty of Economics State University of Jakarta**

**STUDY PROGRAM ECONOMICS EDUCATION  
CONCENTRATION IN ACCOUNTING EDUCATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2017**

## ABSTRAK

**PITRIANI. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi dan Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2014.** Skripsi. Jakarta. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional terhadap pemilihan karir Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2014 berdasarkan data dan fakta yang valid serta dapat dipercaya.

Penelitian dilakukan di Universitas Negeri Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode survey. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2014 sebanyak 88 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling sehingga didapatkan sampel sebanyak 72 mahasiswa. Untuk menjarang data dari ketiga variabel digunakan instrument penelitian berbentuk skala likert untuk persepsi kompensasi (Variabel X1), persepsi pelatihan profesional (X2) dan pemilihan karir (Variabel Y).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah  $Y' = 38,383 + 0,178X_1 + 0,288X_2$ . Pada uji kelinieran regresi didapat F hitung (12,089) < F tabel (3,130) yang dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier. Sedangkan uji keberartian persepsi kompensasi dan pemilihan karir didapat t hitung (2,437) > t tabel (1,995) yang menandakan variabel memiliki pengaruh yang positif. Uji keberartian persepsi pelatihan profesional dan pemilihan karir didapat t hitung (3,971) > t tabel (1,995) yang menandakan variabel memiliki pengaruh yang positif. Hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai 0,300. Hal ini berarti terdapat hubungan yang lemah antara persepsi kompensasi dengan pemilihan karir. Hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai 0,442. Hal ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara persepsi pelatihan profesional dengan pemilihan karir. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi 25,9 % sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pemilihan karir ditentukan oleh variabel persepsi kompensasi dan pelatihan profesional sebesar 25,9 %.

Kata kunci: Pemilihan karir, Persepsi Kompensasi, Persepsi Pelatihan Profesional

## **ABSTRACT**

**PITRIANI. The Influence Of Perception Of Student Concerning Compensation And Training Of Professional To Election Of Career On Student Education Of Accountancy Faculty Of Economics State University Of Jakarta 2014.** Thesis. Jakarta. Study Program of Economics Education, Concentration in Accounting Education, Faculty of Economics, State University of Jakarta 2017.

*This research aim to to know influence among perception of compensation and perception of training of professional to election of career On Student Education Of Accountancy Faculty Of Economics State University Of Jakarta 2014 pursuant to valid fact and data and also can be trusted.*

*This Research conducted in State University Of Jakarta. The Method the used method of survey. Population reached in this research on student Education of Accountancy generation 2014 counted 88 student. Technique intake of sampel use sampling random proportional so that got sampel counted 72 student. To net data from third variable used research instrument in form of scale of likert for the perception of compensation ( Variable of X1),Persepsi training of professional ( X2) and election of career ( Variable Y).*

*Equation of regresi in this research is  $Y' = 38,383 + 0,178X1 + 0,288X2$ . At linear test of regresi got  $F_{count} ( 12,089) < F_{table} ( 3,130)$  able to be concluded that model of regresi in form of is linear. While test mean perception of compensation and election of career got  $t_{count} ( 2,437 > t_{table} (1,995)$  designating variable have influence which are positive. Test to mean perception of training of professional and election of career got  $t_{count} ( 3,971 > t_{table} (1,995)$  designating variable have influence which are positive. Result of correlation coefficient test obtained value 0,300. Matter this means there are weak relation among perception of compensation with election of career. Result of correlation coefficient test obtained value 0,442. Matter this means there are relation which is strong enough among perception of training of professional with election of career. From result of calculation obtained coefficient of determinasi 25,9 % so that can be said that variable election of career determined by variable perception of compensation and training of professional equal to 25,9 %.*






*Keywords: Election of career, Perception Of Compensation, Perception of Training of Professional.*

## LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Dedi Purwana, ES.M.Bus**  
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Erika Takidah, M.Si.</u> NIP.19751111 200912 2 001	Ketua		2 Agustus 2017
2. <u>Susi Indriani, M.S.Ak.</u> NIP.19760820 200912 2 001	Sekretaris		3 Agustus 2017
3. <u>Dr. Mardi, M.Si.</u> NIP.19600301 198703 1 001	Penguji Ahli		8 Agustus 2017
4. <u>Dra. Sri Zulaihati M.Si.</u> NIP. 19610228 198602 2 001	Pembimbing I		2 Agustus 2017
5. <u>Ati Sumiati, S.Pd., M.Si.</u> NIP. 19790610 200801 2 028	Pembimbing II		2 Agustus 2017

Tanggal Lulus : 13 Juli 2017

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Agustus 2017

Yang Membuat Pernyataan



PITRIANI  
8105133223

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*”Maka Nikmat Tuhanmu yang Manakah yang Kau Dustakan?”*

*(Q.S. Ar-Rahman:16)*

*Kau Boleh Saja Mengeluh Ketika Menjalani Sebuah Proses, Tapi Yakinlah Jika Proses itu Kita Jalani Dengan Sungguh-Sungguh Maha Hasil yang Kau Peroleh Akan Sesuai Dengan Prosesnya...*

*Tidak Ada Kesulitan Yang Tidak Ada Jalan Keluarnya...*

*Allah Tidak Akan Membebani Kesulitan Melebihi Dari Kemampuan Umat-Nya...*

*Skripsi ini aku persembahkan untuk...*

*Kedua orang tuaku yang selalu mendukung, membantu dan memberikan semangat serta kasih saya yang tiada henti...*

*Adik-adikku yang selalu mendukung dan memeberikan motivasi tiada henti..*

*Karena kalian lah aku mampu menyelesaikan apa yang telah aku mulai dan untuk kalianlah aku selalu berjuang..*

*Love you...*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat dan iman kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi dan Pelatihan Profesional terhadap Pemilihan Karir pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014”. Penelitian ini disusun untuk memenuhi syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini dapat terlaksana berkat bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati sebagai ungkapan rasa syukur penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Djaali selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Dr. Dedi Purwana, E.S.,M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Suparno, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian ini.
4. Ibu Erika Takidah M.Si selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Akuntansi yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu Dra. Sri Zulaihati, Msi. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan kepada penulis sampai terselesaikannya penelitian ini.



6. Ibu Ati Sumiati, S.Pd.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan sehingga terselesaikannya penelitian ini.
7. Bapak Dr.Mardi M.Si. selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan arahan dan masukannya untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Ibu Susi Indriani M.S.Ak. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan dan masukannya untuk menyelesaikan penelitian ini.
9. Bapak dan Ibu dosen jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menuntut ilmu.
10. Orang tua, adik, dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan motivasi untuk penulis.
11. Senna yang telah banyak membantu, membimbing dan mendukung penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
12. Teman-teman seperjuangan kelas B Pendidikan Akuntansi angkatan 2013 yang telah bersama-sama belajar dan berusaha mewujudkan mimpi kita.
13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan baik mental maupun spiritual yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran, kritik dan masukan yang membangun untuk menyempurnakan penelitian ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, Agustus 2017

Pitriani

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN ORIGINALITAS.....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1       PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Kegunaan Penelitian.....	10
<b>BAB II       KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Definisi Konseptual	
1. Persepsi.....	12
2. Pemilihan Karir .....	14
3. Kompensasi .....	22

4. Pelatihan Profesional.....	28
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	35
C. Kerangka Teoretik.....	53
D. Perumusan Hipotesis .....	58
<b>BAB III</b>	
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian.....	59
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	59
C. Metode Penelitian.....	60
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	62
E. Instrumen Penelitian	
1. Pemilihan Karir	
a. Definisi Konseptual.....	65
b. Definisi Operasional.....	66
c. Kisi-kisi Instrumen Pemilihan Karir .....	66
d. Validasi Instrumen Pemilihan Karir.....	68
2. Persepsi Kompensasi	
a. Definisi Konseptual .....	70
b. Definisi Operasional .....	71
c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi .....	71
d. Validasi Instrumen Kompensasi.....	73
3. Persepsi Pelatihan Profesional	
a. Definisi Konseptual .....	75
b. Definisi Operasional .....	76

c. Kisi-kisi Instrumen Pelatihan Profesi .....	76
d. Validasi Instrumen Pelatihan Profesi .....	78
F. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas .....	81
b. Uji Linearitas Regresi.....	82
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinieritas .....	83
b. Uji Heteroskedastisitas .....	84
3. Analisis Regresi Berganda .....	84
4. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Korelasi .....	85
b. Uji Keberartian Regresi.....	86
5. Koefisien Determinasi .....	87

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data	
1. Pemilihan Karir .....	88
2. Persepsi Kompensasi.....	96
3. Persepsi Pelatihan Profesional.....	102
B. Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas .....	109
b. Uji Linieritas.....	111

2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinieritas .....	113
b. Uji Heteroskedastisitas .....	114
3. Analisis Regresi Berganda .....	116
4. Uji Hipotesis	
a. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)118	
b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	119
5. Analisis Koefisien Korelasi	
a. Analisis Korelasi Sederhana.....	120
b. Analisis Korelasi Ganda.....	122
6. Analisis Koefisien Determinasi.....	123
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	124
D. Keterbatasan Penelitian .....	140
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>
A. Kesimpulan.....	141
B. Implikasi .....	142
C. Saran.....	143
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>147</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>151</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>193</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
II. 1	Tabulasi Jurnal.....	46
III.1	Teknik Pengambilan Sampel .....	64
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Pemilihan Karir .....	67
III.3	Skala Penilaian Instrumen Pemilihan Karir .....	67
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi	72
III.5	Skala Penilaian Instrumen Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi .....	72
III.6	Kisi-Kisi Instrumen Persepsi Mahasiswa Mengenai Pelatihan Professional .....	77
III.7	Skala Penilaian Instrumen Persepsi Mahasiswa Mengenai Pelatihan Professional .....	78
IV.1	Daftar Responden Berdasarkan Minat Karir .....	89
IV.2	Deskriptif Statistik Variabel Y(Pemilihan Karir).....	91
IV.3	Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Pemilihan Karir (Y)	91
IV.4	Skor Indikator Dominan Pemilihan Karir (Y).....	93
IV.5	Distribusi Frekuensi Variabel Y(Pemilihan Karir).....	94
IV.6	Deskriptif Statistik Variabel X1 (Persepsi Kompensasi) .....	96
IV.7	Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Persepsi Kompensasi (X1)	97
IV.8	Skor Indikator Dominan Persepsi Kompensasi (X1) .....	99
IV.9	Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Persepsi Kompensasi) .....	100

IV.10	Deskriptif Statistik Variabel X2 (Persepsi Pelatihan Profesional)	103
IV.11	Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Persepsi Pelatihan Profesional (X2) .....	103
IV.12	Skor Indikator Dominan Persepsi Pelatihan Profesional (X2)	106
IV.13	Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Persepsi Pelatihan Profesional)	107
IV.14	Hasil Uji Normalitas .....	110
IV.15	Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y .....	112
IV.16	Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y .....	113
IV.17	Uji Multikolinearitas .....	114
IV.18	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	115
IV.19	Tabel Regresi Linear Berganda .....	117
IV.20	ANOVA (Uji F).....	118
IV.21	Tabel Regresi (Uji t) .....	119
IV.22	Uji Korelasi Sederhana antara X1 dan Y.....	121
IV.23	Uji Korelasi Sederhana antara X2 dan Y.....	122
IV.24	Uji Korelasi Ganda (R) antara X1,X2 dan Y.....	123
IV.25	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	124

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
III.1	Konstelasi Penelitian .....	62
IV.1	Responden Berdasarkan Minat Karir .....	89
IV.2	Grafik Histogram Pemilihan Karir .....	95
IV.3	Grafik Histogram Persepsi Kompensasi .....	101
IV.4	Grafik Histogram Persepsi Pelatihan Profesional .....	108
IV.5	<i>Normal Probability Plot</i> .....	111
IV.6	<i>Scatterplot Of Residual</i> .....	116



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Judul	Halaman
1. Data sampel.....	151
2. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Minat Karir .....	152
3. Instrumen Uji Coba.....	153
4. Validitas Instrumen Uji Coba Pemilihan Karir (Y) .....	159
5. Validitas Instrumen Uji Coba Persepsi Kompensasi (X1).....	160
6. Validitas Instrumen Uji Coba Persepsi Pelatihan Profesional (X2) .....	161
7. Reliabilitas Instrumen Uji Coba Pemilihan Karir (Y) .....	162
8. Reliabilitas Instrumen Uji Coba Persepsi Kompensasi (X1).....	163
9. Reliabilitas Instrumen Uji Coba Persepsi Pelatihan Profesional (X2).....	164
10. Perhitungan Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba Pemilihan Karir (Y).....	165
11. Perhitungan Rata-Rata hitung Skor Indikator Instrumen Uji Coba Pemilihan Karir (Y).....	167
12. Perhitungan Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba Persepsi Kompensasi (X1) .....	168
13. Perhitungan Rata-Rata hitung Skor Indikator Instrumen Uji Coba Persepsi Kompensasi (X1) .....	170
14. Perhitungan Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba Persepsi Pelatihan Profesional (X2).....	171

15. Perhitungan Rata-Rata hitung Skor Indikator Instrumen Uji Coba Persepsi Pelatihan Profesional (X2).....	173
16. Instrumen Final .....	174
17. Data Final Instrumen Pemilihan Karir (Y) .....	179
18. Data Final Instrumen Persepsi Kompensasi (X1).....	180
19. Data Final Instrumen Persepsi Pelatihan Profesional (X2 .....	181
20. Tabulasi Data Penelitian .....	182
21. Distribusi Frekuensi dan Grafik Histogram Pemilihan Karir (Y).....	183
22. Distribusi Frekuensi dan Grafik Histogram Persepsi Kompensasi (X1) ..	184
23. Distribusi Frekuensi dan Grafik Histogram Persepsi Pelatihan Profesional (X2).....	185
24. Perhitungan Skor dan Rata-rata Hitung Indikator Pemilihan Karir (Y) ..	186
25. Perhitungan Skor dan Rata-rata Hitung Indikator Persepsi Kompensasi (X1).....	187
26. Perhitungan Skor Indikator dan Rata-rata Hitung Persepsi pelatihan Profesional (X2).....	188
27. Output Perhitungan SPSS .....	189

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan karir merupakan harapan bagi setiap orang, tidak terkecuali bagi mahasiswa yang mengharapkan memiliki karir bagus setelah mereka lulus kuliah. Namun, untuk dapat mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah. Dunia kerja adalah tantangan yang sebenarnya bagi setiap lulusan perguruan tinggi. Bekal ilmu yang dicari selama masa perkuliahan diharapkan dapat mengantarkan mereka kepada pekerjaan yang sesuai. Semakin luas bidang untuk mengimplementasikan ilmunya, semakin besar pula peluang untuk sukses berkarir. Dengan bekerja, setiap orang mengharapkan dapat menerapkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk mendapatkan karir yang diinginkan, seperti yang dikutip dari Liputan6.com yang menyatakan bahwa bekerja bukan hanya untuk mencari pendapatan saja.

Liputan6.com, Jakarta, Setiap orang bekerja dan mengejar karir untuk mengaplikasikan eksistensi dirinya. Selain alasan untuk meraih pendapatan, bekerja adalah wadah untuk menerapkan segala potensi diri untuk dibuktikan pada hasil pekerjaan dan perjalanan karir. Jika selama ini gairah untuk bekerja sangat sedikit, mungkin sebenarnya kita belum mengetahui potensi maksimal yang terpendam di dalam diri untuk diterapkan dalam aktifitas kerja.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>m.liputan6.com/lifestyle/read/2854271/ingin-lebih-sukses-dalam-karier-dan-pekerjaan-ini-rahasiannya.  
Diakses pada: 17 Februari 2017

Setiap orang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut tentu memerlukan uang dan untuk memperoleh uang seseorang perlu untuk bekerja, sehingga pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi setiap orang. Mereka akan menggunakan penghasilan yang diperoleh untuk memenuhi berbagai kebutuhan, sehingga gaji merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan ketika memilih pekerjaan.

JAKARTA - Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan bagi setiap individu untuk mencukupi kebutuhan hidup. Setelah selesai sekolah pada jenjang tertentu, anda tentunya akan mencari pekerjaan yang sesuai harapan. Hanya saja, tak jarang pencari kerja pada akhirnya harus bimbang untuk memilih perusahaan. Rasa bimbang ini muncul bahkan pada saat pencari kerja telah melalui tahapan wawancara kerja.

Gaji adalah hak yang anda terima untuk setiap pekerjaan yang telah Anda lakukan. Gaji juga merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan terhadap pekerjaan seorang karyawan. Besaran gaji adalah hal yang perlu anda pertimbangkan sebelum menerima sebuah pekerjaan. Pastikan gaji yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan Anda.

Jangan abaikan masalah gaji hanya demi memiliki pekerjaan. Kumpulkanlah informasi mengenai besaran gaji pada posisi yang sama di perusahaan lain. Perlu diingat, jangan tertipu dengan nama besar perusahaan namun memiliki beban kerja yang besar dan perusahaan tersebut justru tidak menghargai pekerjaan anda.<sup>2</sup>

Agar dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkan, maka seseorang perlu untuk membuat sebuah perencanaan karir yang matang, karena pada kenyataannya mencari pekerjaan yang sesuai bukanlah perkara yang mudah, perlu perencanaan dan mental yang kuat. Seperti yang dikutip dari

---

<sup>2</sup><http://m.okezone.com/read/2017/02/17/320/1621459/tips-karier-pertimbangkan-hal-ini-sebelum-menerima-tawaran-kerja>. Diakses pada: 17 Februari 2017

Liputan6.com yang menyatakan bahwa untuk meraih kesuksesan memerlukan sebuah perjuangan.

Liputan6.com, Jakarta, Kesuksesan karir seseorang biasanya dimulai ketika ia telah memiliki pola pikir akan sukses. Sukses bukan saja hanya takdir yang menentukan tapi sukses juga adalah proses perjalanan yang harus dilalui seseorang. Sebelum mencari pekerjaan, pahamiilah bagaimana strategi pencarian kerja yang akan digunakan serta harus punya perencanaan dan persiapan saat ingin maju dalam berkarir.<sup>3</sup>

Pentingnya sebuah pekerjaan tentu menjadi pemicu bagi setiap mahasiswa untuk segera mendapatkan pekerjaan setelah lulus kuliah, namun pada kenyataannya predikat sarjana bukan jaminan seseorang dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya data yang menunjukkan bahwa masih banyak sarjana yang belum mendapatkan pekerjaan. Sehingga setiap mahasiswa perlu mempersiapkan diri sebelum lulus untuk dapat bersaing mendapatkan pekerjaan dan melengkapi kompetensi yang dimiliki.

Bintang.com, Jakarta Banyak data yang menunjukkan tingginya angka sarjana yang tak langsung memperoleh pekerjaan di era digital. Belum lagi ditambah dengan persaingan kerja yang semakin tinggi sejak berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Oleh sebab itu, bagi kalian yang belum lulus kuliah, sudah harus menyadari keadaan ini, sehingga kalian sudah memiliki persiapan yang matang untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus kuliah.<sup>4</sup>

Sulitnya lulusan perguruan tinggi mendapatkan pekerjaan menjadi pelajaran berharga bahwa memiliki gelar sarjana bukan jaminan seseorang

---

<sup>3</sup> m.liputan6.com/lifestyle/read/2819742/terapkan-4-aturan-ini-untuk-bangun-kesuksesan-karir. Diakses pada: 17 Februari 2017

<sup>4</sup> <http://m.bintang.com/success/read/2865977/sulit-cari-kerja-di-era-digital-lakukan-ini-sebelum-lulus-kuliah>. Diakses pada: 21 April 2017

bisa dengan mudah memperoleh pekerjaan. Setiap mahasiswa perlu mempersiapkan diri agar dapat bersaing dengan sarjana lain, salah satunya dengan menambah wawasan dan pengetahuan yang dimiliki karena banyak perusahaan dan instansi yang memilih memperkerjakan orang yang memiliki wawasan luas. Dikutip dari [Republika.co.id](http://Republika.co.id) yang menyatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan lulusan perguruan tinggi sulit mendapatkan pekerjaan.

REPUBLIKA.CO.ID, JAKARTA -- Setiap individu tentu memiliki kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, dan salah satunya adalah dengan bekerja. Saat mahasiswa lulus dari perguruan tinggi, salah satu pilihan untuk masa depannya adalah bekerja. Namun sayangnya tidak selalu mendapat kesempatan bekerja setelah kuliah adalah hal mudah.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap hal tersebut. Pertama, mahasiswa itu sendiri belum yakin dengan kemampuan dan karakter pribadi yang dimilikinya untuk modal dalam bekerja. Kedua, jenis pekerjaan dan perusahaan/instansi apa yang tersedia, dan ketiga, semakin banyaknya tuntutan di dunia kerja yang mengharuskan para lulusan perguruan tinggi memiliki wawasan lebih selain yang diajarkan semasa kuliah agar mampu berkompetisi mendapatkan pekerjaan yang berkualitas.<sup>5</sup>

Hal tersebut, didukung pula oleh pendapat Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo yang menyatakan bahwa tingginya angka sarjana yang menjadi pengangguran disebabkan karena ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan tidak aplikatif dan belum sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga ketika bekerja mahasiswa memerlukan pelatihan kembali, seperti yang dikutip dari [Republika.co.id](http://Republika.co.id).

---

<sup>5</sup> <http://m.republika.co.id/berita/trendtek/kampus-uai/17/02/23/oltlt2280-uai-gelar-seminar-tantangan-realita-setelah-kuliah>. Diakses pada: 17 Februari 2017

REPUBLIKA.CO.ID, YOGYAKARTA -- Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo mengingatkan kepada DIY tentang tingginya pengangguran kelas tinggi karena lulusan S1 banyak yang menganggur. Jangan sampai terjadi inflasi lulusan Perguruan Tinggi jenjang S1 (sarjana).

"Saya pernah membicarakan hal ini kepada Ngarso Dalem (Gubernur DIY Sri Sultan Hamengku Buwono X) dan Walikota Yogyakarta bahwa DIY dan Kota Yogyakarta merupakan kota mahasiswa dan ini harus menjadi perhatian. Karena pendidikan di DIY khususnya perguruan tingginya terlalu tergeneralis. Ngarso Dalem juga menyampaikan bahwa di DIY pengangguran kelas tinggi," tuturnya.

Menurut dia, lulusan S1 itu tanggung, kerja tidak bisa, karena tidak aplikatif. Sehingga kalau masuk kerja harus *on job training* lagi. Oleh Karena itu pendidikan vokasi itu harus diutamakan *supaya link and match* antara dunia pendidikan dengan dunia kerja.<sup>6</sup>

Telah dipaparkan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan lulusan perguruan tinggi sulit mendapatkan pekerjaan salah satunya adalah karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh mahasiswa dan kurang sesuainya kompetensi yang diajarkan ketika kuliah dengan kebutuhan di dunia kerja. Oleh sebab itu, beberapa pakar pendidikan menjelaskan bahwa agar dapat bersaing mahasiswa perlu memiliki berbagai *skill* yang dapat menjadi nilai tambah bagi mereka ketika mencari pekerjaan seperti yang dikutip dari [tirto.id](http://tirto.id) berikut ini:

[tirto.id](http://tirto.id) - Secara umum, lulusan perguruan tinggi biasanya memang mendapatkan upah yang lebih tinggi dari yang tidak bergelar sarjana. "Jika terjadi mobilitas kelas di Amerika, itu terjadi berkat pendidikan," ujar Sean C. Bird, dekan di Washburn University kepada The New York Times. Menurutnya, kampus juga merupakan ruang transformasional. "Mahasiswa memiliki cara bicara yang berbeda, berpikir, berpakaian, dan berjalan yang berbeda daripada yang lain (nampak intelek)," ungkapnya. Inilah yang menyebabkan mereka memiliki nilai lebih.

---

<sup>6</sup> <http://m.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/17/02/20/olocya415-wamenkeu-diy-perlu-waspada-tingginya-sarjana-pengangguran>. Diakses pada: 21 April 2017

Pemimpin perusahaan rata-rata akan menilai seseorang dari kesan pertamanya, di antaranya dari cara berjalan, bicara, dan berpikrnya dalam sesi wawancara. Ini menunjukkan perguruan tinggi memberikan dampak yang berbeda bagi lulusannya.

Akan tetapi, menurut Bird, tak semua orang dengan gelar sarjana akan beruntung di bursa lapangan kerja, sebab banyak yang kurang kompeten di lapangan kerja tanpa keahlian khusus.

E. Whitney Soule, dekan di Bowdoin College, menyatakan hal yang senada terkait lulusan perguruan tinggi. Ia mengamati, setiap mahasiswa memiliki harapan akan segera memperoleh pekerjaan setelah lulus. "Kau mengira akan segera memperoleh pekerjaan setelah lulus, tapi kau mungkin tidak memikirkan apa yang bisa dikerjakan," komentar Soule. Bursa lapangan kerja, menurutnya, mudah dimasuki bila seorang pelajar tak hanya pintar berteori namun juga memiliki kemampuan khusus yang bisa diandalkan di perusahaan, misalnya kemampuan mekanik, desain, dan lain sebagainya.

Sama halnya dengan mahasiswa dari Amerika Serikat tersebut, dilema memasuki perguruan tinggi juga bisa dialami mahasiswa Indonesia. Guru besar Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Arief Rachman memaparkan kualitas lulusan perguruan tinggi tak sesuai dengan kebutuhan dunia industri.

"Selama ini mahasiswa hanya disuruh belajar untuk lulus jadi sarjana. Mereka hanya mengejar status bukan proses untuk menjadi sarjana. Akhirnya mereka jadi tak punya pemahaman apa-apa terhadap proses pendidikan yang sudah dilalui," ujarnya, seperti dilaporkan Antara.

Berdasarkan hasil studi Willis Towers Watson tentang Talent Management and Rewards sejak tahun 2014 mengungkap, delapan dari sepuluh perusahaan di Indonesia kesulitan mendapatkan lulusan perguruan tinggi yang siap pakai.

Ia menambahkan susah terserapnya lulusan perguruan tinggi Indonesia karena tidak memiliki skill yang dibutuhkan perusahaan dan tidak punya *critical skills*. Kampus seperti tidak memberikan peningkatan pada kemampuan sumber daya manusianya.

"*Skill* adalah langkah utama memasuki dunia kerja, setelah itu harus punya *critical skills* jika ingin berkembang dan masuk jajaran manajemen perusahaan," kata Lilis.

Berdasarkan studi itu, Lilis mengatakan di era digital saat ini lulusan perguruan tinggi juga harus punya *digital skills*, yaitu tahu dan menguasai dunia digital. *Agile thinking ability* (mampu berpikir banyak skenario) serta *interpersonal and communication skills* -(keahlian berkomunikasi sehingga berani adu pendapat).



Terakhir, menurut dia, para lulusan juga harus punya *global skills*. *Skil* tersebut meliputi kemampuan bahasa asing, bisa padu dan menyatu dengan orang asing yang berbeda budaya, dan punya sensitivitas terhadap nilai budaya.

Ini berarti pengalaman jauh lebih penting dari ijazah jika ingin bisa bersaing dalam bursa lapangan kerja yang bergengsi.  
(tirto.id - mut/msh)<sup>7</sup>

Sebagai upaya untuk mengatasi ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki mahasiswa dengan kebutuhan dunia kerja, saat ini banyak Universitas yang mengadakan seminar karir. Tujuan dari acara ini adalah memberikan gambaran kepada mahasiswa mengenai keahlian yang dibutuhkan dunia kerja sehingga mahasiswa dapat mempersiapkan diri dengan melengkapi kompetensi yang telah dimiliki dengan keahlian khusus sehingga mereka dapat bersaing didunia kerja. Seperti seminar karir yang disekenggarakan oleh AMIK BSI beberapa waktu lalu yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pentingnya memiliki keahlian khusus selain dari yang diajarkan selama perkuliahan.

REPUBLIKA.CO.ID, PONTIANAK -- Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Bina Sarana Informatika (AMIK BSI) kampus Pontianak kembali menyelenggarakan seminar karier. Acara yang mengusung tema “*Exceed Your Boundaries*” ini mengungkap sukses jenjang karier *marketing* hingga menjadi orang penting. Kegiatan tersebut dilaksanakan di aula BSI Pontianak, Rabu (1/6). Acara dihadiri 177 peserta. Mereka adalah mahasiswa semester akhir program studi Manajemen Informatika AMIK BSI Pontianak.

Seminar tersebut menampilkan dua narasumber yang kompeten dari Bank Mandiri, yakni Ichsan Widyantoro (*relationship manager*) dan Gusti Deny Suhendra (*customer service administration*). Seminar

---

<sup>7</sup> <https://tirto.id/pendidikan-tinggi-tak-bisa-menjamin-karier-anda-b1N6>. Diakses pada: 17 Februari 2017

berlangsung sangat interaktif. Mahasiswa sangat antusias mendengarkan pemaparan materi yang disampaikan oleh kedua pembicara.

Ichsan memaparkan tujuh *soft skill* yang sangat diperlukan perusahaan, yakni *communication, adaptable, confident and willingnes to learn, creative thinker/innovator, team work, problem solver and accept feedback*. "Saat ini saingan kalian itu tidak hanya dari Indonesia saja namun juga orang-orang asing," jelasnya.

Ichsan berpesan kepada mahasiswa, saat ini yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas diri dengan mengasah kemampuan yang ada atau mengembangkan kemampuan lainnya. "Yang terpenting cepat tangkap peluang yang ada di depan mata," papar Ichsan.<sup>8</sup>

Hal tersebut memberikan pelajaran bahwa dalam mencari pekerjaan yang sesuai setiap orang perlu untuk mempersiapkan diri karena memiliki gelar sarjana saja belum cukup. Alasan seseorang untuk bekerja tidak terlepas untuk mencari penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan, dan untuk mencari pekerjaan seseorang tersebut perlu untuk memiliki keahlian agar dapat bersaing didunia kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi mahasiswa untuk memilih pekerjaan dan merintis karir mereka. Seperti yang telah diuraikan bahwa setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan setiap orang yang bekerja memerlukan suatu keahlian maka peneliti fokus untuk meneliti faktor finansial yaitu persepsi mahasiswa mengenai kompensasi, serta faktor lainnya yang berkaitan dengan kompetensi yaitu persepsi mahasiswa mengenai pelatihan professional. Peneliti memberikan judul penelitian ini

---

<sup>8</sup> <http://m.republika.co.id/berita/trendtek/bina-sarana-informatika/16/06/03/o8725m374-amik-bsi-pontianak-kembali-gelar-seminar-karier>. Diakses pada: 17 Februari 2017

”Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi Dan Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Tingginya angka lulusan perguruan tinggi yang menjadi pengangguran.
2. Pentingnya mempertimbangkan gaji sebelum memilih pekerjaan.
3. Mahasiswa belum mengetahui potensi diri yang dimiliki.
4. Kurang sesuainya kompetensi yang dimiliki lulusan perguruan tinggi dengan kompetensi yang dibutuhkan didunia kerja sehingga perusahaan harus melakukan pelatihan kembali.

## **C. Pembatasan Masalah**

Masalah penelitian dibatasi pada pengaruh persepsi mahasiswa mengenai kompensasi dan pelatihan profesional terhadap pemilihan karir. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja. Kompensasi ini dapat diukur dengan adanya pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung. Pelatihan profesional merupakan serangkaian aktivitas belajar yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pekerja khususnya karyawan baru. Pelatihan profesional dapat diukur dengan adanya pelatihan sebelum memulai pekerjaan, pelatihan rutin dan pelatihan diluar perusahaan. Sedangkan pemilihan karir merupakan

suatu proses individu untuk menentukan jenis pekerjaan yang akan dipilih setelah lulus kuliah. Dalam memilih karir mahasiswa memiliki motivasi yang berbeda-beda, sehingga pemilihan karir ini dapat diukur dengan macam-macam motivasi dalam memilih karir yang meliputi memiliki keinginan untuk hidup, memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain dan memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara persepsi mahasiswa mengenai kompensasi dengan pemilihan karir?
2. Apakah terdapat hubungan antara persepsi mahasiswa mengenai pelatihan profesional dengan pemilihan karir?
3. Apakah terdapat hubungan antara persepsi mahasiswa mengenai kompensasi dan pelatihan profesional terhadap pemilihan karir?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh persepsi mahasiswa mengenai kompensasi dan pelatihan profesional

terhadap pemilihan karir sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan peneliti.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi individu dalam memilih pekerjaan, dalam hal ini faktor persepsi kompensasi dan pelatihan profesional, sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi bekerja para pekerja.

3. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi mahasiswa untuk mencari pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat yang mereka miliki. Selain itu, mereka dapat menyadari bahwa mencari pekerjaan bukanlah untuk mencari kompensasi saja melainkan untuk mencari pengalaman dan menambah keterampilan melalui pelatihan profesional sehingga mahasiswa dapat memilih pekerjaan yang sesuai.

4. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber bacaan bagi mahasiswa untuk menambah wawasan maupun dijadikan sumber referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh persepsi kompensasi dan pelatihan profesional terhadap pemilihan karir.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Persepsi**

Invancevich dan Matteson berpendapat bahwa :

Persepsi atau *perception* adalah proses kognitif dimana individu menyeleksi, mengorganisasi dan memberi arti terhadap stimuli lingkungan. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda-beda, meskipun melihat stimuli yang sama.<sup>17</sup>

Suharsono mengutarakan bahwa :

Persepsi adalah proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensori untuk member arti pada lingkungannya. Oleh karena itu maka dapat terjadi interpretasi yang berbeda terhadap objek yang sama. Dengan kata lain suatu objek dapat memiliki makna yang berbeda-beda tergantung interpretasinya.<sup>18</sup>

Sementara itu menurut Miftah Thoha “Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman”.<sup>19</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses kognitif dimana seseorang mengorganisasikan dan

---

<sup>17</sup> Danang Sunyoto dan Burhanudin. *Perilaku Organisasi*. (Yogyakarta:CAPS. 2011).p.22

<sup>18</sup> Suharsono. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. (Jakarta :PUAJ. 2012).p.90

<sup>19</sup> Miftah Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2011).p. 141-142

menginterpretasikan kesan sensori untuk menyeleksi dan memberi arti terhadap informasi tentang lingkungannya. Oleh sebab itu, dapat terjadi interpretasi yang berbeda terhadap objek yang sama tergantung dari pemahamannya.

Perbedaan interpretasi ini dapat dipengaruhi oleh :

- a. Ketersediaan informasi sebelumnya; ketiadaan informasi ketika seseorang menerima stimulus yang baru bagi dirinya akan menyebabkan kekacauan dalam mempersepsi.
- b. Kebutuhan; seseorang cenderung mempersepsikan sesuatu berdasarkan kebutuhannya saat itu.
- c. Pengalaman masa lalu; sebagai hasil dari proses belajar pengalaman sangat mempengaruhi cara seseorang mempersepsikan sesuatu.<sup>20</sup>

Jadi, persepsi dapat membuat seseorang memberikan makna pada suatu objek berdasarkan apa yang ia pahami dari objek tersebut, sehingga persepsi antara satu orang dengan yang lainnya akan berbeda sesuai dengan apa yang dipahami oleh orang tersebut berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang.

Namun, seseorang seringkali menggunakan jalan pintas ketika menilai suatu objek. Terdapat beberapa kesalahan persepsi yang sering terjadi, diantaranya :

- a. Halo efek (*hallo effect*), yaitu membuat kesan umum mengenai seseorang berdasarkan karakteristik seperti kepribadian, keramahan dan penampilan.
- b. *Leniency*, yaitu cirri pribadi yang cenderung menilai seseorang atau benda lain secara negative.
- c. *Central tendency* (kecenderungan sentral), yaitu kecenderungan untuk menghindari penilaian ekstrim dan menilai seseorang atau benda secara netral atau rata-rata.

---

<sup>20</sup> Kharul Umam. *Perilaku Organisasi*. (Bandung:Pustaka Setia,2012).p.71

- d. *Recency effects*, yaitu kecenderungan untuk mengingat informasi saat itu. Apabila informasi saat itu negative, maka orang tersebut akan menilai seseorang secara negative pula.
- e. *Contras effects*, yaitu kecenderungan untuk menilai karakteristik seseorang yang dipengaruhi oleh perbandingan-perbandingan dengan orang lain yang baru ditemui, yang dapat nilai lebih tinggi atau rendah untuk karakteristik yang sama.
- f. *Projection*, yaitu menghubungkan karakteristik-karakteristik diri sendiri dengan individu lain.
- g. *Stereotyping*, yaitu menilai seseorang berdasarkan persepsi tentang kelompok dimana dia bergabung.<sup>21</sup>

## 2. Pemilihan Karir

### a. Definisi Pemilihan Karir

Handoko menyatakan bahwa :

Karier adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan seseorang. Dengan demikian, karier menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.<sup>22</sup>

Veithzel Rivai mengutarakan bahwa :

Karier terdiri atas semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam pekerjaan yang digelutinya sepanjang kehidupan.<sup>23</sup>

Agoes Dariyo mengemukakan bahwa ”Karier mengandung pengertian suatu pilihan pekerjaan yang dilakukan seorang individu, sesuai dengan kepribadian, minat, bakat kemampuan, keterampilan ataupun kecerdasan”.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Danang Sunyoto dan Burhanudin. *Perilaku Organisasi*. (Yogyakarta:CAPS. 2011).p.23-24

<sup>22</sup> Kadar Nujaman. *Manajemen Personalia*. (Bandung: CV Pustaka Setia. 2014). p. 272

<sup>23</sup> Kadar Nurjaman, *Ibid*, p.272

<sup>24</sup> Agoes Dariyo. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. (Jakarta :Grasindo. 2008), p.69



Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karier adalah semua pekerjaan yang dipegang selama kehidupan seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kepribadian, minat, bakat, kemampuan, keterampilan ataupun kecerdasan.

Setelah menentukan karirnya, seseorang akan menekuni bidang tertentu sehingga dapat mengaktualisasikan dirinya untuk meraih prestasi dan mempertahankan atau meningkatkan kehidupan yang layak, yaitu makmur dan sejahtera.<sup>25</sup>

Simamora berpendapat bahwa :

Kata “karier” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang objektif dan subjektif. Dipandang dari perspektif subjektif, karier merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif objektif, karier merupakan perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua<sup>26</sup>.

Sedangkan Gibson mengemukakan bahwa :

Karier adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian, karier seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan.<sup>27</sup>

Menurut Keith Davis dan Werther W.B. “Karier merupakan semua pekerjaan yang dipegang seseorang dalam pekerjaannya”.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Agoes Dariyo. *Ibid.* p.69

<sup>26</sup> Kadar Nurjaman, *loc. cit.*, p.272

<sup>27</sup> Kadar Nurjaman, *Ibid.*, p.272

<sup>28</sup> Kadar Nurjaman, *Ibid.*, p.273

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karier secara subjektif merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang dalam pekerjaannya. Sedangkan secara objektif, karier merupakan rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja yang terjadi karena seseorang semakin tua.

b. Motivasi memilih karir

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut *American Encyclopedia* “Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.”<sup>29</sup>

G.R. Terry mengemukakan bahwa :

Motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Pertama, kalau dilihat dari segi aktif atau dinamis motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kedua, jika dilihat dari segi pasif atau statis motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara. 2009). p.143

<sup>30</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Ibid*.p.145

Richard M.Steers berpendapat bahwa :

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan , tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.<sup>31</sup>

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kecenderungan seorang individu untuk memenuhi keinginan yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan dalam pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkannya.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh ketika ia memperoleh pekerjaan dan memilih karir yang ia inginkan. Aspek motivasi statis kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan. Dengan kata lain, motivasi ini merupakan tujuan yang ditetapkan seseorang untuk memilih karir.

May Smith, dalam bukunya "*Introduction to Industrial Psychology*" menyatakan bahwa " Tujuan dari karier adalah untuk hidup. Dengan demikian, maka mereka yang menukarkan kegiatan

---

<sup>31</sup> Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung:Refika Aditama,2013),p.233

fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan hidup, berarti bekerja”.<sup>32</sup>

Sedangkan Miller dan Form mengutarakan bahwa “Tujuan untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil”.<sup>33</sup>

Sementara itu Robert T. Kiyosaki berpendapat bahwa :

Apabila anda bekerja untuk uang maka sesungguhnya anda menyerahkan *power* atau kekuatan yang ada pada diri anda kepada orang lain apakah itu bos, teman atau juga tetangga. Tetapi jika anda menginginkan uang bekerja pada anda, maka saya merekomendasikan agar anda adalah yang memegang kendali kekuatan atau *power* tersebut. Kekuatan atau *power* yang dimaksud bukanlah tubuh yang kekar dan berotot tapi pengetahuan. Pengetahuan yang cukup atau memadai yaitu pengetahuan tentang berbagai hal dan keahlian dalam hal akuntansi, investasi, pasar dan hukum.<sup>34</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari karier adalah untuk memenuhi kebutuhan seseorang dengan cara bekerja. Seseorang yang bekerja harus memiliki pengetahuan yang memadai karena tidak semua orang yang bekerja hanya mengharapkan uang, sebab seseorang akan tetap bekerja meskipun sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil.

---

<sup>32</sup> Panji Anoraga . *Psikologi Kerja*. (Jakarta:Rineka Cipta. 2009).p.12

<sup>33</sup> Panji Anoraga . *Ibid.*,p.14

<sup>34</sup> M.Hariwijaya. *Pengembangan Pribadi*. (Jakarta : Tugu Publisher. 2008). P. 145

Macam-macam kebutuhan manusia yang dapat mendorong manusia untuk mencari pekerjaan dan berkarier menurut Peterson dan Plowman adalah berikut ini:

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.<sup>35</sup>

David Mc. Clelland berpendapat bahwa motivasi seseorang untuk bekerja terdiri dari :

- 1) *Achievement motivation*, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- 2) *Affiliation motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
- 3) *Power motivation*, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan.<sup>36</sup>

Sedangkan menurut Herzberg yang mendeskripsikan secara rinci teori kebutuhan hierarki dari Abraham Maslow untuk memilih pekerjaan diantaranya :

- 1) Kebutuhan fisiologis yang layak dipenuhi dalam suatu pekerjaan (gaji dan tunjangan)
- 2) Kebutuhan rasa aman (jaminan kerja, kondisi kerja, asuransi jamsostek)

---

<sup>35</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2009). p.120

<sup>36</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Ibid*.p.162

- 3) Kebutuhan sosial (teknik pengawasan kerja yang bersifat manusiawi, administrasi dan kebijakan lembaga)
- 4) Kebutuhan harga diri (symbol status, hubungan interpersonal atasan bawahan, teman kerja)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, prestasi kerja, pertumbuhan tanggung jawab dan kesempatan promosi.<sup>37</sup>

c. Jenis-Jenis Karir

Du Brin menyebutkan bahwa jenis-jenis pekerjaan terdiri dari :

- 1) Pekerjaan manual, yaitu pekerjaan yang membutuhkan kekuatan, keseimbangan dan memerlukan koordinasi yang baik antara mata dan tangan
- 2) Pekerjaan permesinan
- 3) Jasa pribadi, yaitu pekerjaan untuk membantu pekerjaan orang lain.
- 4) Perawat kesehatan
- 5) Pekerjaan *klerikal* yang berkaitan dengan pengelolaan dokumen
- 6) Pengawasan dan uji coba
- 7) Pekerjaan trampil dan presisi
- 8) Layanan konsumen publik
- 9) Layanan keperawatan
- 10) Layanan pribadi yang membutuhkan keterampilan
- 11) *Trainer*, yaitu seseorang yang memiliki keahlian tertentu dan ingin membaginya dengan orang lain
- 12) *Literature*
- 13) *Numeric*
- 14) Agrikultur
- 15) Teknologi terapan
- 16) Promosi dan komunikasi
- 17) Manajemen pengawasan
- 18) *Artistic*
- 19) Penjualan
- 20) *Music*
- 21) *Entertainment*
- 22) Kerja sosial
- 23) Kedokteran<sup>38</sup>

Sedangkan menurut Arif Rahman, ada sembilan sektor pekerjaan, yaitu :

---

<sup>37</sup> Agoes Dariyo. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. (Jakarta :Grasindo, 2008). p.83

<sup>38</sup> FA Triatmoko, *Sukses Mendapatkan Pekerjaan Impian*.(Jakarta : Tangga Pustaka. 2009).p. 13-18

- 1) Agraris, yaitu pertanian atau pelayaran
- 2) Industri
- 3) Konstruksi
- 4) Perdagangan
- 5) Transportasi
- 6) Komunikasi
- 7) Keuangan
- 8) *Publishing and design*
- 9) Jasa kemasyarakatan<sup>39</sup>

#### d. Strategi Memilih Karir

Dalam memilih karir, seseorang perlu menyusun strategi sebelum ia memutuskan pekerjaan apa yang akan ia tekuni agar pekerjaan tersebut tidak membosankan dan sesuai dengan keterampilan yang kita miliki. Sumardi, menyebutkan bahwa ada beberapa strategi dalam merencanakan karir dan memilih pekerjaan, yaitu :

- 1) Pilih profesi yang sesuai bakat atau yang kita senangi
- 2) Pilih bidang yang masih memiliki peluang yang luas<sup>40</sup>

Sedangkan menurut Johanes Lim strategi dan program sukses

karir terdiri dari :

- 1) *Goal and result oriented*, yaitu menetapkan tujuan dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai.
- 2) Cintailah pekerjaan anda
- 3) Gemar belajar
- 4) *Continuous core competences development*, yaitu pengembangan potensi diri secara berkesinambungan.
- 5) *Work harder, work smarter*, yaitu bekerja keras diimbangi bekerja dengan cerdas.
- 6) *Initiative and innovative*, yaitu penuh inisiatif dan inovatif
- 7) *Eloquent*, yaitu kefasihan berbicara untuk mempengaruhi orang lain, baik melalui tatap muka pribadi, maupun melalui kecakapan berbicara didepan publik.

---

<sup>39</sup> Arif Rahman, *Complete Career Guide*, (Jakarta :Visimedia, 2011).p. 34-40

<sup>40</sup> Sumardi. *Password Menuju Sukses*. (Jakarta :Erlangga. 2007). p. 145

- 8) *Tactful*, yaitu kemampuan membawa diri.
- 9) *Make boss affluent*, yaitu membuat atasan makmur<sup>41</sup>

Juliardos, J.M.Lubis menyatakan, strategi memilih pekerjaan

terdiri dari :

- 1) Carilah pekerjaan yang paling sedikit diincar orang
- 2) Hindari pekerjaan yang dibayar tidak maksimal
- 3) Bergabunglah dengan perusahaan yang produknya laris dipasaran
- 4) Jangan menunda waktu untuk melamar
- 5) Lamarlah iklan-iklan yang *bonafide*
- 6) Manfaatkan teknologi internet
- 7) Kembangkan terus relasi
- 8) Tingkatkan terus keterampilan dan keahlian personal
- 9) Konsultasi dengan orang-orang yang kompeten dibidangnya.<sup>42</sup>

#### e. Kendala Memilih Karir

Dr. Sumardi, mengatakan terdapat beberapa kendala dalam

mengembangkan karir, diantaranya :

- 1) Sulit mengenali minat, bakat dan kemampuan diri
- 2) Sulit mengaitkannya dengan peluang
- 3) Malas dan kurang ulet
- 4) Terjebak gengsi, budaya atau pola pikir yang lama
- 5) Kurang sarana<sup>43</sup>

### 3. Kompensasi

#### a. Definisi Kompensasi

Hasibuan menyatakan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

---

<sup>41</sup> Johannes Lim..*No Pain No Gain-Metode Sukses Pribadi, Baik Studi, Karier Maupun Bisnis.* (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.2003).p. 78-85

<sup>42</sup> Juliardos. J.M.Lubis. *Sukses Mendapat Kerja dan Meraih Karir Impian.* (Depok:Raih Asa Sukses. 2010).p. 11

<sup>43</sup> Sumardi, *Password Menuju Sukses.* (Jakarta :Erlangga. 2007). p. 151



yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”.<sup>44</sup>

Menurut Bejo Siswanto “Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi”.<sup>45</sup>

Sedangkan Sastrohadiwiryo berpendapat bahwa :

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>46</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Simamora menyatakan bahwa :

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima

---

<sup>44</sup> Kadar Nujaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: CV Pustaka Setia. 2014).p. 179-180

<sup>45</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015).p.155

<sup>46</sup>Tubagus Achmad Darajat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung: PT Refika Aditama. 2015).p.164

orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.<sup>47</sup>

Menurut Dessler, “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakan pegawai itu”.<sup>48</sup>

Panggabean berpendapat bahwa “Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi”.<sup>49</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan bentuk penghargaan berupa imbalan finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa yang mereka berikan pada organisasi.

#### b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut H.Malayu S.P. Hasibuan tujuan dari kompensasi adalah :

- 1) Ikatan kerja sama antara pegawai dan perusahaan
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas pegawai
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh pemerintah<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia. 2015). p. 154

<sup>48</sup> Mila Badriyah. *Ibid.*, p. 154

<sup>49</sup> Kadar Nujaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: CV Pustaka Setia. 2014). p. 180

<sup>50</sup> Mila Badriyah, *Op.cit.* p. 155-156

Sedangkan menurut Sedarmayanti, tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menghargai prestasi kerja karyawan
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan pegawai
- 4) Memperoleh pegawai bermutu
- 5) Pengendalian biaya<sup>51</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan memberikan kompensasi untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Bagi calon pekerja, kompensasi ini akan banyak diperhitungkan, karena tujuan seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan.

#### c. Fungsi Kompensasi

Susilo Martoyo menyatakan bahwa fungsi dari kompensasi adalah:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi<sup>52</sup>

Sedangkan menurut Schuler dan Jackson fungsi kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan organisasi

---

<sup>51</sup> Kadar Nujaman, *Op.cit.*.p.182-183

<sup>52</sup> Mila Badriyah, *Op.cit.*.p.154-155

- 2) Mempertahankan karyawan baik
- 3) Meraih keunggulan kompetitif
- 4) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi
- 5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum
- 6) Memudahkan sasaran strategis
- 7) Mengokohkan serta menentukan struktur<sup>53</sup>

#### d. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan, sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya :

- 1) Sistem waktu, yaitu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu.
- 2) Sistem hasil (*output*), yaitu kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja.
- 3) Sistem borongan, yaitu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.<sup>54</sup>

Mila Badriyah berpendapat bahwa sistem pembayaran kompensasi terdiri dari:

- 1) Sistem prestasi, yaitu pengupahan dengan cara mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan
- 2) Sistem waktu, yaitu kompensasi yang ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Sistem kontrak atau borongan, yaitu kompensasi yang didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian.<sup>55</sup>

#### e. Jenis-Jenis Kompensasi

---

<sup>53</sup> Tubagus Achmad Darajat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama. 2015).p.174

<sup>54</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015).p.158-159

<sup>55</sup>Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Bandung: CV Pustaka Setia.2015).p.159-160

Simamora membedakan kompensasi menjadi 2 macam yaitu :

- 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*) merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang, baik berupa upah, gaji, insentif dan tunjangan lainnya.
- 2) Kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang berupa :
  - a) Tunjangan kesehatan dan keamanan
  - b) Asuransi jiwa
  - c) Asuransi kecacatan
  - d) Tunjangan rumah sakit
  - e) Pensiun
  - f) Pembayaran atas waktu-waktu tidak bekerja
  - i. Layanan karyawan<sup>56</sup>

Sedangkan menurut Triton berdasarkan mekanisme

penerimaannya, kompensasi dapat dapat dibedakan menjadi :

- 1) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja
- 1) Kompensasi pelengkap atau tidak langsung yaitu kompensasi yang penerimaannya secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja<sup>57</sup>

Sementara itu, menurut Mondy dan Neo kompensasi dibedakan

menjadi :

- 1) Kompensasi finansial, yang terdiri dari :
  - a) Kompensasi langsung (gaji, upah, pembayaran prestasi, insentif, komisi, bonus)
  - b) Kompensasi tidak langsung (asuransi, pesangon, tunjangan, pensiun, komisi diluar jam kerja)
- 2) Kompensasi non finansial (pekerjaan dan lingkungan pekerjaan)<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Kadar Nujaman. *Manajemen Personalia*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014). p. 193-197

<sup>57</sup> Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015). p.158

<sup>58</sup> Tubagus Achmad Darajat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung: PT Refika Aditama, 2015).p.164

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Leon C. Megginson menjelaskan ada 6 faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
- 3) Standar dan biaya hidup karyawan
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar<sup>59</sup>

Sedangkan menurut Hasibuan, faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/organisasi pegawai
- 4) Produktivitas kerja pegawai
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres
- 6) Biaya hidup/*cost of living*
- 7) Posisi jabatan pegawai
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan<sup>60</sup>

#### 4. Pelatihan Profesional

a. Definisi Pelatihan

S.P. Hasibuan berpendapat bahwa :

Pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Tubagus Achmad Darajat. *Op.cit.*p.171-172

<sup>60</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Bandung: CV Pustaka Setia.2015).p.161-162

<sup>61</sup> Tubagus Achmad Darajat. *Op.cit.*p.75

Sedangkan Sjafri Mangkuprawira menyatakan bahwa :

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.<sup>62</sup>

Menurut Simamora “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang individu”.<sup>63</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan serangkaian aktivitas belajar untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat agar karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Bagi kebanyakan individu, bekerja pada sebuah perusahaan bukan hanya untuk memperoleh imbalan untuk memenuhi semua kebutuhan pokoknya, melainkan untuk memenuhi kebutuhan lain yang berkaitan dengan kebutuhan psikologis dan intelektual.

T.Hani Handoko menyatakan bahwa “Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Mila Badriyah. *Op.cit.*p.127

<sup>63</sup> Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2015). p. 82

<sup>64</sup> Indah Puji Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.(Jogjakarta:Laksana .2014).p. 88

Sedangkan gomes berpendapat bahwa “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki *performansi* pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya”.<sup>65</sup>

Caple menyatakan bahwa :

Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.<sup>66</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah setiap usaha yang sistematis dan terencana untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar pada suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

#### b. Tujuan Pelatihan

Sirkula berpendapat bahwa pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Produktivitas
- 2) Kualitas
- 3) Perencanaan tenaga kerja
- 4) Moral
- 5) Kompensasi tidak langsung
- 6) Keselamatan dan kesehatan
- 7) Pencegahan kadaluarsa
- 8) Perkembangan pribadi<sup>67</sup>

Sedangkan menurut Simamora, tujuan pelatihan adalah :

---

<sup>65</sup> Indah Puji Hartatik.*Ibid*.p.88

<sup>66</sup> Donni Juni Priansa.*Perencanaan dan Pengembangan SDM* .(Bandung :Alfabeta 2014).p.175

<sup>67</sup> Donni Juni Priansa.*Ibid*.p.176-178



- 1) Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.<sup>68</sup>

Sementara itu, Alex S. Nitisemito mengatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk :

- 1) Pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- 2) Penggunaan bahan dapat lebih hemat
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah
- 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.<sup>69</sup>

Berbagai teori motivasi menjelaskan bahwa tujuan seseorang untuk bekerja adalah ingin mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimilikinya berubah menjadi kemampuan yang efektif untuk kelangsungan karirnya. Salah satu cara untuk merubah potensi seseorang adalah melalui pelatihan. Hal inilah yang menjadi salah satu tujuan dari pelatihan, yaitu untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan memberikan kesempatan karyawan untuk berprestasi dalam karirnya.

---

<sup>68</sup> Indah Puji Hartatik. *Op.cit.* p.89-90

<sup>69</sup> Tubagus Achmad Darajat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung: PT Refika Aditama, 2015).p.77

### c. Proses Pelatihan

Sondang Siagian menjelaskan bahwa program pelatihan terdiri dari :

- 1) Penentuan kebutuhan
- 2) Penentuan sasaran
- 3) Penetapan isi program
- 4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar
- 5) Pelaksanaan program
- 6) Identifikasi manfaat
- 7) Penilaian pelaksanaan program<sup>70</sup>

Sedangkan Sjafrri menyebutkan tahapan pelatihan terdiri dari ;

- 1) Penilaian kebutuhan pelatihan
- 2) Perumusan tujuan penelitian
- 3) Prinsip-prinsip pelatihan
- 4) Merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan<sup>71</sup>

### d. Jenis-Jenis Pelatihan

Bagi karyawan baru, pelatihan merupakan suatu keharusan karena mereka belum memahami secara pasti pekerjaan yang harus mereka selesaikan sehingga memerlukan bimbingan dari atasan mereka.

Pelatihan ini menjadi pertimbangan pencari kerja karena menjadi tolak ukur untuk mengembangkan keterampilan yang mereka miliki.

Ketika perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan bagi karyawan dapat dipastikan perusahaan tersebut memperhatikan kualitas karyawannya dan kemungkinan untuk berprestasi sangat tinggi.

Menurut Hani Handoko ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu :

---

<sup>70</sup> Tubagus Achmad Darajat. *Ibid.*p.77

<sup>71</sup> Indah Puji Hartatik. *Op.cit.*p.94

- 1) Metode praktis (*on the job*), yaitu karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya.
- 2) Teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*), yaitu pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja.<sup>72</sup>

Hasibuan menyatakan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan

terdiri dari beberapa metode, yaitu :

- 1) *On the job training*, merupakan metode yang sering digunakan oleh perusahaan. Dalam metode ini, yang diberi tugas untuk melatih karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut. Cara ini memberi dampak psikis yang kuat terhadap karyawan baru.
- 2) *Vestibule training* (latihan simulasi), yaitu latihan tidak diberikan langsung oleh atasan melainkan oleh pelatih khusus. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli dibidangnya.
- 3) Magang atau *apprenticeship*, merupakan metode pelatihan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan formal dan relative memerlukan sistem serta prosedur yang lebih rinci.
- 4) Kursus dan pelatihan khusus, merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan.<sup>73</sup>

Sedangkan Donni Juni Priansa mengatakan metode pelatihan

yang sering digunakan antara lain :

- 1) Praktik kerja langsung (*on the job training*), sistem ini memberikan tugas kepada kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya.
- 2) *Vestibule*, merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*)

---

<sup>72</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar.2015).p.98-99

<sup>73</sup> Indah Puji Hartatik. *Op.cit*.p.102-105

- 3) *Apprenticeship*, sistem magang ini dipergunakan untuk pekerja-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang realtif tinggi.
- 4) Kursus keahlian, merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidiakan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain diluar bidangnya.<sup>74</sup>

Selama masa perkenalan, pegawai baru tentu ingin mengetahui lebih mendalam dan lebih pasti berbagai hal yang menyangkut pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara berbagai metode pelatihan yang telah disebutkan, karyawan baru akan lebih membutuhkan pelatihan langsung dan simulasi.

#### e. Manfaat Pelatihan Bagi Pegawai

Manfaat pelatihan bagi pegawai menurut Mutiara S.Panggabean adalah :

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan pegawai
- 2) Meningkatkan moral pegawai
- 3) Memperbaiki kinerja
- 4) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
- 5) Peningkatan karir pegawai
- 6) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.<sup>75</sup>

Sedangkan menurut Tubagus, manfaat pelatihan bagi karyawan terdiri dari :

---

<sup>74</sup> Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM* .(Bandung :Alfabeta.2014).p.192-193

<sup>75</sup> Tubagus Achmad Darajat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung: PT Refika Aditama, 2015).p.81

- 1) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual
- 2) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan atau promosi
- 3) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati
- 4) Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal
- 5) Memperbaiki kebijakan, aturan dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan.<sup>76</sup>

## B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik (studi empiris pada mahasiswa akuntansi unsiq), oleh Nanang Agus Suyono, Program Studi Akuntansi Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ) Wonosobo tahun 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar dan personalitas terhadap pemilihan karir.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara interview, kuesioner, studi pustaka dan mengakses *website* dan situs-situs. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Sains Al-Qur'an Fakultas Ekonomi dengan sampel mahasiswa strata 1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al-Qur'an angkatan 2008 dan 2009.

Hasil penelitian menunjukkan (1) penghargaan finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir dengan nilai t hitung ( $2,258 > 1,911$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. (2)

---

<sup>76</sup> Tubagus Achmad Darajat. *Ibid*. p.86

pelatihan professional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir dengan nilai t hitung ( $2,375 > 1,911$ ) dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. (3) pengakuan professional secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir dengan nilai t hitung ( $0,163 < 1,911$ ) dan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05. (4) lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir dengan nilai t hitung ( $0,498 < 1,911$ ) dan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05. (5) nilai sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir dengan nilai t hitung ( $4,239 > 1,911$ ) dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. (6) pertimbangan pasar kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir dengan nilai t hitung ( $2,711 > 1,911$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. (7) personalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir dengan nilai t hitung ( $2,375 > 1,911$ ) dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.<sup>77</sup>

2. Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir, oleh Ardiani Ika Sulistyawati, Nina Ernawati, Netty Sylviana, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, Jurnal Dinamika Akuntansi tahun 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis perbedaan persepsi para mahasiswa akuntansi dalam memilih karir, baik sebagai

---

<sup>77</sup> Nanang Agus Suyonoa. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik (studi empiris pada mahasiswa akuntansi unsiq, 2014*

akuntan public, akuntan perusahaan, akuntan pendidik yang bekerja di institusi pemerintah secara empiris.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi angkatan 2007 Universitas Diponegoro dan Universitas Katolik Soegijapranata dengan mengambil sampel sebanyak 76 responden.

Hasil penelitian menunjukkan (1) adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap penghargaan finansial dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan perusahaan lebih besar. (2) adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap pelatihan profesional dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan publik lebih besar. (3) adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap pengakuan profesional dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan publik lebih besar. (4) tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada persepsi nilai sosial dalam memilih karir. (5) adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap lingkungan kerja dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan publik lebih besar. (6) adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap pertimbangan pasar kerja dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan

perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan pemerintah lebih besar. (7) tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada persepsi personalitas dalam memilih karir.<sup>78</sup>

3. Faktor - faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan, oleh Maya Sari tahun 2013.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

Metode pengumpulan data yang dipilih dalam penelitian ini adalah wawancara, *questionnaire* dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara angkatan 2007 dan 2008 dengan sampel sebanyak 31 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik, mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai non akuntan publik lebih mempertimbangkan nilai intrinsik suatu pekerja dan gaji awal yang tinggi. Sedangkan mahasiswa yang memilih untuk berprofesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik percaya bahwa penghargaan dari

---

<sup>78</sup> Ardiani Ika Sulistyawati, Nina Ernawati, Netty Sylviana. *Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir*, 2013



profesi ini lebih besar daripada pengorbanannya. Sebaliknya, mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik berpikir bahwa pengorbanan untuk menjadi seorang akuntan publik akan lebih besar daripada manfaat yang diperolehnya.<sup>79</sup>

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik, oleh Tri Kusno Widi Asmoro, Anita Wijayanti dan Suhendro, Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Islam Batik Surakarta tahun 2016.

Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan profesi sebagai akuntan publik dengan variabel antara lain: penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar, personalitas.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa S1 aktif jurusan akuntansi pada UNIBA dan UNS Surakarta, sampel yang diperlukan hanya mahasiswa S1 akuntansi aktif semester akhir dan telah menempuh mata kuliah pengauditan 1 dan 2.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) penghargaan finansial atau gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik. (2) pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1

---

<sup>79</sup> Maya Sari. *Faktor - faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa departemen akuntansi fakultas ekonomi umsu medan*, 2013

akuntansi sebagai akuntan publik. (3) pengakuan profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik. (4) lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik. (5) nilai-nilai sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik. (6) pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik. (7) personalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik.<sup>80</sup>

5. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Jurusan Akuntansi FE Universitas Bangka Belitung), oleh Rulyanti Susi Wardhani dan Ivan Lesmana, Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung tahun 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, pengorbanan profesi, lingkungan kerja, keterampilan yang dimiliki, dan pemahaman kerja mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi, faktor yang paling dominan yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah survey, studi literatur dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa

---

<sup>80</sup> Tri Kusno Widi Asmoro, Anita Wijayanti dan Suhendro, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik*, 2016

Jurusan Akuntansi pada Universitas Bangka Belitung dengan jumlah sampel sebanyak 119 mahasiswa.

Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh antara nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, lingkungan kerja dan pemahaman kerja terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung, sedangkan pengorbanan profesi dan keterampilan yang dimiliki tidak mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung. (2) berdasarkan hasil analisis faktor, terbentuk dua faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen yaitu faktor 1 dan faktor 2. Faktor 1 diberi nama faktor informasi pekerjaan yang terdiri dari penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, dan pemahaman kerja. Sedangkan faktor 2 diberi nama faktor kepribadian yang terdiri dari nilai intrinsik pekerjaan dan lingkungan kerja. Faktor yang paling dominan adalah faktor informasi pekerjaan.<sup>81</sup>

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi untuk Menjadi Akuntan Publik Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Semarang, oleh Irfan Hadi Saputra, tahun 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar dan personalitas terhadap pemilihan karir.

---

<sup>81</sup> Rulyanti Susi Wardhani dan Ivan Lesmana, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Jurusan Akuntansi FE Universitas Bangka Belitung)*, 2013

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi yang digunakan adalah mahasiswa akuntansi di universitas wilayah semarang semester 7 dan di atasnya dengan sampel sebanyak 93 orang.

Hasil penelitian menunjukkan (1) penghargaan finansial (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. (2) pelatihan kerja profesional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. (3) lingkungan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. (4) nilai-nilai sosial (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. (5) pertimbangan pasar kerja (X5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. (6) personalitas (X6) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.<sup>82</sup>

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik, oleh Dian Putri Merdekawati dan Ardiani Ika Sulistyawati, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, tahun 2011.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial,

---

<sup>82</sup> Irfan Hadi Saputra, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi untuk Menjadi Akuntan Publik Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Semarang*, 2012

lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa akuntansi perguruan tinggi swasta di Kota Semarang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 reguler program studi akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Semarang dengan sampel mahasiswa angkatan 2006 yang telah atau sedang menempuh mata kuliah Auditing 1 dan 2.

Hasil penelitian menunjukkan (1) pengaruh gaji terhadap pemilihan karir akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai Wald sebesar 2,527 dengan signifikansi sebesar 0,112. Dengan demikian variabel gaji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. (2) pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai Wald sebesar 4,336 dengan signifikansi sebesar 0,037, sehingga pelatihan profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. (3) pengaruh pengakuan profesional terhadap pemilihan karir akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai Wald sebesar 10,613 dengan signifikansi sebesar 0,001, sehingga pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. (4) pengaruh nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai Wald sebesar 8,795 dengan signifikansi sebesar 0,003, sehingga nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. (5)

pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai Wald sebesar 0,192 dengan signifikansi sebesar 0,661, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. (6) pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai Wald sebesar 0,192 dengan signifikansi sebesar 0,661, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. (7) pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai Wald sebesar 0,194 dengan signifikansi sebesar 0,660, sehingga pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. (8) pengaruh personalitas terhadap pemilihan karir akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai Wald sebesar 1,304 dengan signifikansi sebesar 0,253, sehingga dapat disimpulkan, personalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan.<sup>83</sup>

8. Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana, oleh Komang Dede Permadi1 dan Gusti Salit Ketut Netra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, tahun 2015.

---

<sup>83</sup> Dian Putri Merdekawati dan Ardiani Ika Sulistyawati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik*, 2011

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reputasi perusahaan, kompensasi yang ditawarkan perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa aktif program ekstensi semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dengan sampel responden sebanyak 73 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) reputasi perusahaan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan, perusahaan harus membangun, mempertahankan serta mengembangkan reputasi yang baik agar perusahaan dapat menarik minat dan mendapatkan calon tenaga kerja handal. (2) kompensasi yang ditawarkan perusahaan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan, perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan calon pelamar agar minimal kebutuhan kehidupan calon pelamar bisa terpenuhi. (3) lingkungan kerja perusahaan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan, perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik sesuai dengan harapan calon tenaga kerja agar calon tenaga kerja tertarik untuk mengajukan lamaran.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Komang Dede Permadi dan Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana*, 2015

Tabel II.1

## Tabulasi Jurnal

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Unsiq)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan karir</li> <li>2. Penghargaan finansial</li> <li>3. Pelatihan Profesional</li> <li>4. Pengakuan Profesional</li> <li>5. Lingkungan Kerja</li> <li>6. Nilai Sosial</li> <li>7. Pasar Kerja</li> <li>8. Personalitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.</li> <li>2. Pelatihan professional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.</li> <li>3. Pengakuan professional secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir.</li> <li>4. Lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir.</li> <li>5. Nilai sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.</li> <li>6. Pertimbangan pasar kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.</li> <li>7. Personalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir .</li> </ol>
2	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan Karir</li> <li>2. Penghargaan Finansial</li> <li>3. Pelatihan Profesional</li> <li>4. Pengakuan Profesional</li> <li>5. Nilai Sosial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap penghargaan finansial dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan</li> </ol>



	hi Pemilihan Karir	6. Lingkungan Kerja 7. Pertimbangan Pasar Kerja 8. Personalitas	<p>pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan perusahaan lebih besar</p> <p>2. Adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap pelatihan profesional dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan publik lebih besar</p> <p>3. Adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap pengakuan profesional dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan publik lebih besar.</p> <p>4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada persepsi nilai sosial dalam memilih karir.</p> <p>5. Adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap lingkungan kerja dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan publik lebih besar.</p> <p>6. Adanya perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap</p>
--	--------------------	---	--

			<p>pertimbangan pasar kerja dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan pemerintah lebih besar.</p> <p>7. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada persepsi personalitas dalam memilih karir.</p>
3	<p>Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan Karir</li> <li>2. Penghargaan Finansial</li> <li>3. Pelatihan Profesional</li> <li>4. Pengakuan Profesional</li> <li>5. Nilai Sosial</li> <li>6. Lingkungan Kerja</li> <li>7. Pertimbangan Pasar Kerja</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik, mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai non akuntan publik lebih mempertimbangkan nilai suatu pekerja dan gaji awal yang tinggi. Sedangkan mahasiswa yang memilih untuk berprofesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik percaya bahwa penghargaan dari profesi ini lebih besar daripada pengorbanannya. Sebaliknya, mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik berpikir bahwa pengorbanan untuk menjadi seorang akuntan publik akan lebih besar daripada manfaat yang diperolehnya.</p>

4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan Karir</li> <li>2. Penghargaan Finansial</li> <li>3. Pelatihan Profesional</li> <li>4. Pengakuan Profesional</li> <li>5. Lingkungan Kerja</li> <li>6. Nilai Sosial</li> <li>7. Pertimbangan Pasar Kerja</li> <li>8. Personalitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan finansial atau gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>2. Pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>3. Pengakuan profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>5. Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>6. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>7. personalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa</li> </ol>
---	--	--	--

			S1 akuntansi sebagai akuntan publik.
5	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Jurusan Akuntansi FE Universitas Bangka Belitung)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan Karir</li> <li>2. Nilai Instrinsik Suatu Pekerjaan</li> <li>3. Penghasilan</li> <li>4. Ketersediaan Kesempatan Kerja</li> <li>5. Pengorbanan Suatu Profesi</li> <li>6. Lingkungan Kerja</li> <li>7. Keterampilan Yang Dimiliki</li> <li>8. Pemahaman Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh antara nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, lingkungan kerja dan pemahaman kerja terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung, sedangkan pengorbanan profesi dan keterampilan yang dimiliki tidak mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung.</li> <li>2. Berdasarkan hasil analisis faktor, terbentuk dua faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen yaitu faktor 1 dan faktor 2. Faktor 1 diberi nama faktor informasi pekerjaan yang terdiri dari penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, dan pemahaman kerja. Sedangkan faktor 2 diberi nama faktor kepribadian yang terdiri dari nilai intrinsik pekerjaan dan lingkungan kerja. Faktor yang paling dominan adalah faktor informasi pekerjaan.</li> </ol>
6	Faktor-Faktor	1. Pemilihan	1. Penghargaan finansial

	yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi untuk Menjadi Akuntan Publik di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Semarang	<p>Karir</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Penghargaan Finansial</li> <li>3. Pelatihan Profesional</li> <li>4. Nilai Sosial</li> <li>5. Lingkungan Kerja</li> <li>6. Pertimbangan Pasar Kerja</li> <li>7. Personalitas</li> </ol>	<p>secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pelatihan kerja profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>4. Nilai-nilai sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>5. Pertimbangan pasar kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.</li> <li>6. Personalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan public</li> </ol>
7	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan Karir</li> <li>2. Penghargaan Finansial</li> <li>3. Pelatihan Profesional</li> <li>4. Pengakuan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan.</li> <li>2. Pelatihan profesional memiliki pengaruh</li> </ol>

	Publik dan Non Akuntan Publik	Profesional 5. Lingkungan Kerja 6. Nilai Sosial 7. Pertimbangan Pasar Kerja 8. Personalitas	signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. 3. Pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. 4. Nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. 5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. 6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. 7. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. 8. Personalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan.
8	Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana	1. Minat Melamar Pekerjaan 2. Reputasi 3. Kompensasi 4. Lingkungan Kerja	1. Reputasi perusahaan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan. 2. Kompensasi yang ditawarkan perusahaan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan. 3. Lingkungan kerja perusahaan terbukti secara positif dan signifikan

			berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan.
--	--	--	---

*Sumber : Data diolah Peneliti*

Persamaan dari penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel terikat pemilihan karir. Perbedaanya, peneliti hanya menggunakan variabel bebas kompensasi dan pelatihan sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan 6 variabel bebas, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan professional, lingkungan kerja, nilai sosial, pasar kerja.

### **C. Kerangka Teoritis**

#### **1. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi Terhadap Pemilihan Karir**

Panji Anoraga berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mencari kerja salah satunya adalah kompensasi, gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja karyawan. Jadi nyatalah bahwa keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab yang terkuat yang dapat menjelaskan mengapa seseorang bekerja. Melalui kerja kita memperoleh uang dan uang tersebut dapat dipakai untuk memuaskan semua tife kebutuhan.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta:Rineka Cipta. 2009).p.19

Bagi sebagian orang, tujuan mereka bekerja adalah untuk mencari nafkah. Dengan demikian setiap pencari kerja menginginkan untuk mengetahui penghasilan yang akan mereka terima untuk memenuhi kebutuhannya, dan biasanya yang mereka pertimbangkan adalah gaji pokok, berbagai jenis tunjangan dan imbalan lainnya.

Menurut Johannes Lim bagi banyak karyawan, tujuan mereka bekerja adalah untuk mencari nafkah, untuk mencari pengalaman dan untuk memperbaiki taraf hidup.<sup>86</sup> Sedangkan menurut Suparno Eko Widodo personel atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Kompensasi akan mempunyai dampak terhadap perencanaan, pengawasan dan pengembangan personel. Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dan daya tarik perusahaan.<sup>87</sup>

Alasan seseorang untuk merencanakan karir adalah untuk memperoleh pekerjaan yang layak dengan penghasilan yang sesuai agar mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka. Namun, dalam memilih pekerjaan, seseorang perlu membuat pertimbangan-pertimbangan tertentu agar

---

<sup>86</sup> Johannes Lim. *No Pain No Gain-Metode Sukses Pribadi, Baik Studi, Karier Maupun Bisnis*. (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.2003).p.85

<sup>87</sup> Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar 2015).p. 153



pekerjaan yang mereka cari adalah pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki, sehingga ketika sudah bekerja mereka akan merasa nyaman.

## 2. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Pelatihan Professional Terhadap Pemilihan Karir

Selain karena mengharapkan kompensasi yang besar, seseorang mencari pekerjaan untuk mengaktualisasikan dirinya. Hal ini bertujuan agar ia dapat mempertahankan karirnya. Agar dapat mengaktualisasikan diri, karyawan tentunya perlu untuk meningkatkan kemampuan yang ia miliki, dan hal ini akan diperoleh dalam suatu pelatihan atau program belajar yang berkesinambungan.

Sumardi menyatakan bahwa ketika banyak peluang kerja dan peluang usaha konvensional terasa sudah jenuh, kita perlu mengembangkan kepekaan melihat peluang baru dan mengembangkan keahlian atau keterampilan yang sesuai dengan peluang baru tersebut.<sup>88</sup>

Menurut Sondang P.Siagian kepentingan yang diperlukan seseorang untuk bekerja salah satunya memerlukan pendidikan dan pelatihan. Berbagai teori motivasi memberi petunjuk bahwa setiap orang ingin mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimilikinya berubah menjadi kemampuan efektif. Telah umum diakui bahwa salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata ialah

---

<sup>88</sup> Sumardi. *Password Menuju Sukses*. (Jakarta :Erlangga. 2007),p.153

melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk kepentingan itulah berbagai kemungkinan perlu dijelaskan kepada para karyawan baru yang pada gilirannya merupakan dorongan kuat bagi mereka untuk berprestasi semaksimal mungkin<sup>89</sup>

Sedangkan menurut Donni Juni Priansa pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika ia memiliki motivasi. Imbalan yang memadai serta adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi setelah mengikuti pelatihan biasanya menjadi motivator bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan baik.<sup>90</sup> Seseorang perlu untuk meningkatkan keterampilan yang mereka miliki agar dapat mempertahankan karir mereka dan mendapatkan pekerjaan yang diharapkan.

### 3. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi Dan Pelatihan Professional Terhadap Pemilihan Karir

Menurut Sondang P.Siagian bekerja pada suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi atau perusahaan itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya dibidang materil, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Sondang P.Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Bumi Aksara., 2014).p.165

<sup>90</sup> Donni Juni Priansa.*Perencanaan dan Pengembangan SDM* .(Bandung :Alfabeta 2014).p.180

<sup>91</sup> Sondang P.Siagian.*Loc.cit*.p.29

Hal ini sesuai dengan pendapat Arif Rahman yang menyebutkan ada 5 keuntungan yang kita dapatkan ketika kita bekerja, yaitu :

- a. Mendapatkan gaji
- b. Mempunyai waktu untuk belajar, gratis
- c. Mendapatkan kontak dan *network*
- d. Mendapatkan pengalaman
- e. Berusaha dengan risiko orang lain<sup>92</sup>

Sementara itu Panji Anoraga berpendapat bahwa pada umumnya orang beranggapan, bahwa tujuan bekerja itu hanyalah untuk mencari uang, sehingga semakin besar gaji yang diberikan semakin tertariklah orang pada pekerjaan itu. Hal ini karena kebutuhan manusia akan makan, minum, pakaian dan perumahan akan terpenuhi bila seseorang memiliki uang. Sehingga sebagian orang beranggapan bahwa uang adalah segala-galanya, bila kita memiliki uang maka apa saja bisa kita miliki. Tetapi dari hasil penyelidikan psikolog diperusahaan, ternyata bila gaji sudah mencukupi secara sederhana, maka gaji bukanlah faktor utama yang dikejar oleh orang didalam bekerja. Orang lebih berkecenderungan untuk memikirkan tipe pekerjaan dan kesempatan untuk maju walaupun gajinya rendah.<sup>93</sup> Zaman sekarang, status sosial merupakan hal yang paling dikejar oleh masyarakat, dimana seseorang yang memiliki kedudukan tinggi dalam pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang besar akan dihormati oleh banyak orang. Oleh sebab itu, seseorang akan benar-benar

---

<sup>92</sup> Arif Rahman. *Complete Career Guide*. (Jakarta :Visimedia 2011).p. 16

<sup>93</sup> Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta:Rineka Cipta 2009). p.2

memikirkan jenis pekerjaan yang akan mereka tekuni agar karir yang mereka harapkan dapat terwujud dengan cepat dan mudah. Mereka akan mengikuti pelatihan agar keterampilan yang mereka miliki semakin banyak dan akan berimbas kepada penghasilan yang diperoleh akan semakin besar.

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan perumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara persepsi mahasiswa mengenai kompensasi terhadap pemilihan karir.
2. Terdapat pengaruh antara persepsi mahasiswa mengenai pelatihan professional terhadap pemilihan karir
3. Terdapat pengaruh antara persepsi mahasiswa mengenai kompensasi dan pelatihan professional terhadap pemilihan karir.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat berdasarkan data empiris dan fakta-fakta yang tepat, sah, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan mengenai pengaruh persepsi mahasiswa mengenai kompensasi dan pelatihan profesional terhadap pemilihan karir, pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang beralamat di Jl. Rawamangun Muka, Rawamangun, Jakarta Timur. Tempat ini dipilih karena berdasarkan survey awal peneliti, mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2014 sudah mulai menentukan arah karir mereka setelah lulus. Mereka memiliki pilihan karir yang sesuai dengan motivasi dan persepsi mengenai pekerjaan yang akan mereka pilih sehingga sudah memiliki rencana akan bekerja dimana, bahkan beberapa diantara mereka ada yang sudah bekerja.

## **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan, yaitu dari April 2017 sampai dengan Mei 2017. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu yang efektif untuk melaksanakan penelitian. Peneliti memilih melakukan penelitian ketika mahasiswa tidak sedang melaksanakan ujian tengah semester agar tidak mengganggu proses pembelajaran dan penelitian akan berjalan kondusif, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.

## **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional karena mengumpulkan informasi dari responden menggunakan kuesioner atau angket. Penelitian tersebut dimaksudkan untuk mengumpulkan pendapat atau informasi mengenai status gejala pada waktu penelitian dilakukan. Kerlinger mengemukakan bahwa metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Sementara itu, pendekatan korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan

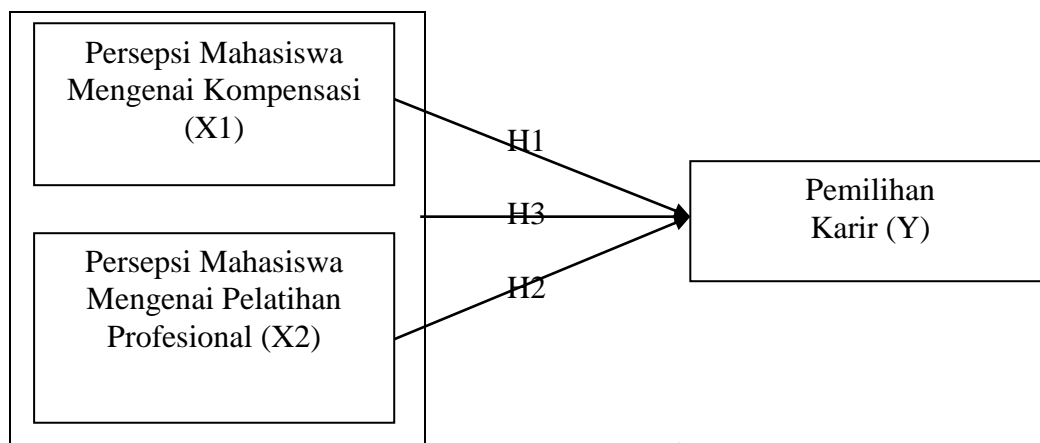
mengontrol suatu gejala.<sup>94</sup> Peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara persepsi mahasiswa mengenai kompensasi dan pelatihan professional terhadap pemilihan karir.

Agar data yang diperoleh peneliti akurat dan obyektif, peneliti juga menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan, membaca dan menganalisa buku-buku dan sumber referensi yang relevan dengan variabel yang diteliti. Sementara itu, penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengunjungi tempat penelitian untuk melakukan wawancara dan dokumentasi agar dapat mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan untuk penelitian ini.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah pemilihan karir, sedangkan variabel bebas (X) terdiri dari persepsi mahasiswa mengenai kompensasi (X1) dan persepsi mahasiswa mengenai pelatihan professional (X2). Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan, maka peneliti menggambarkan sebuah konstelasi penelitian untuk menjelaskan pengaruh antar variabel sebagai berikut :

---

<sup>94</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*.(Bandung:Alfabeta.2011),p.7 dan 11



**Gambar III.1**

**Konstelasi Penelitian**

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Keterangan Gambar :

H1 : Hipotesis 1 (terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y)

H2 : Hipotesis 2 (terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y)

H3 : Hipotesis 3 (terdapat pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y)

→ : Pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y

## **D. Populasi dan Sampling**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”<sup>95</sup> Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014. Sedangkan populasi terjangkau adalah mahasiswa

<sup>95</sup> Sugiyono. *Ibid*.p.90



Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014 yang berjumlah 88 orang.

## 2. Sampel

Sugiyono mengungkapkan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.<sup>96</sup> Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara *proportionate stratified random sampling* atau sampel proporsional acak sederhana , artinya setiap individu dalam populasi secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel dan dipilih secara proporsional dari setiap kelasnya.<sup>97</sup> Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan tabel *Issac and Michael* dengan tingkat kesalahan 5%.<sup>98</sup> Dengan jumlah populasi terjangkau sebanyak 88 orang, maka dapat diambil 72 orang mahasiswa untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pembagian sampel perkelas dapat dilihat dari tabel berikut ini :

---

<sup>96</sup> Sugiyono. *Ibid*.p.91

<sup>97</sup> Beni Ahmad Saebani dan Kadar Nurjaman. *Manajemen Penelitian* .(Bandung:CV Pustaka Setia. 2013).p.68

<sup>98</sup> Sugiyono.*Op.cit*.p.99

**Tabel III.1**  
**Teknik Pengambilan Sampel**

Kelas	Jumlah Siswa	Sampel
Pendidikan Akuntansi A	44	$44/88 \times 72 = 36$
Pendidikan Akuntansi B	44	$44/88 \times 72 = 36$
Jumlah	88	72

*Sumber : Diolah oleh peneliti berdasarkan data dari jumlah mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2014*

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data kemudian melakukan analisis data statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>99</sup> Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan angket atau kuesioner, wawancara terstruktur, dokumentasi dan lain sebagainya, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara persepsi mahasiswa mengenai kompensasi terhadap pemilihan karir, persepsi mahasiswa mengenai pelatihan professional terhadap pemilihan karir serta pengaruh persepsi mahasiswa mengenai kompensasi dan pelatihan professional terhadap pemilihan karir. Penelitian kuantitatif ini lebih banyak mengandung informasi, karena pengambilan datanya dapat menggunakan kuesioner dimana responden dapat dengan bebas memilih pilihan yang telah disediakan oleh peneliti. Penelitian kuantitatif sangat tepat digunakan untuk populasi yang luas dengan jumlah variabel yang terbatas.

---

<sup>99</sup> Sugiyono. *Ibid*.p.14

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti.<sup>100</sup> Dalam upaya memperoleh data primer, peneliti menggunakan kuesioner atau angket untuk meneliti variabel X1 yaitu persepsi mahasiswa mengenai kompensasi, variabel X2 yaitu persepsi mahasiswa mengenai pelatihan profesional dan variabel Y yaitu pemilihan karir. Kuesioner atau angket tersebut berupa daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden.

Untuk mempermudah dalam menyusun kuesioner atau angket, peneliti terlebih dahulu membuat instrumen penelitian untuk menentukan indikator dari variabel bebas yang mempengaruhi, terdiri dari X1 persepsi mahasiswa mengenai kompensasi dan X2 persepsi mahasiswa mengenai pelatihan profesional terhadap variabel Y yang dipengaruhi, yaitu pemilihan karir. Berikut merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut.

## **1. Pemilihan Karir**

### **a. Definisi Konseptual**

Karir adalah semua pekerjaan yang dipegang selama kehidupan seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kepribadian, minat, bakat, kemampuan, keterampilan ataupun kecerdasan. Jadi pemilihan karir adalah proses seseorang dalam memilih suatu

---

<sup>100</sup> Beni Ahmad Saebani dan Kadar Nurjaman. *Op.cit.p.82*

pekerjaan yang akan ia pegang dalam suatu perusahaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

**b. Definisi Operasional**

Pemilihan karir dapat diukur dengan menggunakan indikator. Indikator yang digunakan untuk mengukur pemilihan karir adalah motivasi seseorang untuk memilih karir meliputi : memiliki keinginan untuk hidup, memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain, dan memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri.

**c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pemilihan karir.

**Tabel III.2**  
**Kisi-kisi Instrument Pemilihan Karir**

No	Indikator	Item Uji Coba		Drop	Item Valid	
		(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	1,4,10, 15,18,2 1,23	8.13	1	1,4,10, 15,18,2 1,23	13
2.	Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	2,6,9,1 7,20,25	11.22	1	2,6,9,1 7,20,25	22
3.	Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri	3,5,12, 14,19,2 4	7.16	4	3,14,19 ,24	-
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>2</b>
		<b>25 ITEM</b>			<b>19 ITEM</b>	

*r : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian responden dapat memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia. Setiap butir pernyataan memiliki nilai berupa skor 1 sampai dengan 5. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian Instrumen Pemilihan Karir**

Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
R : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

#### d. Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas

Instrumen kuesioner yang hendak dibagikan kepada sampel terlebih dahulu diuji, baik validitas maupun reliabilitasnya. Hal ini dilakukan agar instrumen kuesioner yang digunakan dapat dikatakan valid dan reliabel. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen tersebut dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah dibuat kepada kelompok uji coba yang tidak dijadikan sampel namun masih termasuk kedalam populasi.

##### 1) Pengujian Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrumen. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut<sup>101</sup> :

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y

N : jumlah responden

$\sum XY$  : jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$  : jumlah skor X

$\sum Y$  : jumlah skor Y

<sup>101</sup> Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung : Alfabeta.2015).p.348

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat skor Y

Proses pengembangan instrumen pemilihan karir dimulai dengan penyusunan instrumen berupa skala likert sebanyak 25 item pernyataan yang mengacu pada indikator variabel pemilihan karir seperti terlihat pada tabel III.3 sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel pemilihan karir.

Harga r hitung akan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan dianggap drop, yaitu tidak dapat digunakan kembali.

Berdasarkan perhitungan, maka dari 25 butir pernyataan setelah divalidasikan terdapat 6 butir pertanyaan drop atau sebesar 24% dan pernyataan yang valid dan tetap digunakan adalah sebanyak 19 butir pernyataan atau sebesar 76%.

## **2) Pengujian Reliabilitas**

Setelah melakukan pengujian validitas, maka pengujian yang selanjutnya dilakukan adalah penghitungan reliabilitas terhadap butir – butir pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian ini dapat

dihitung dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach sebagai

berikut<sup>102</sup> :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  : reliabilitas instrument

$k$  : banyak butir pernyataan ( yang valid)

$\sum si^2$  : jumlah varians skor butir

$st^2$  : varian skor total

Untuk menginterpretasikan alpha, maka digunakan kategori berikut ini:

Besarnya nilai r	Interprestasi
0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa reabilitas instrumen pemilihan karir sebesar 0,92 atau sebesar 92% sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki reabilitas yang sangat tinggi.

---

<sup>102</sup> Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta:Rineka Cipta.2010).p.74



## **2. Kompensasi**

### **a. Definisi Konseptual**

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Persepsi mengenai kompensasi merupakan interpretasi yang dimiliki mahasiswa mengenai informasi kompensasi yang akan diperoleh ketika bekerja.

### **b. Definisi Operasional**

Persepsi mengenai kompensasi dapat diukur dengan menggunakan indikator. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi diantaranya : mendapatkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### **c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel persepsi kompensasi.

**Tabel III.4**  
**Kisi-kisi Instrument Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi**

No	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Drop	Item Valid	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Mendapatkan kompensasi langsung	Memperoleh gaji	1,3,7,1 1, 15,20, 26	-	1	3,7,1 1, 15,2 0,26	-
2.		Memperoleh bonus	2,6,12, 18,27	8. 23	1	2,6, 18,2 7	8.23
3.	Mendapatkan kompensasi tidak langsung	Memperoleh asuransi	5,9,17, 22,24	14. 28	1	5,9, 17,2 4	14.28
4.		Memperoleh tunjangan	4,10, 19,25	13, 16,2 1	1	4,10, 19,2 5	13.21
<b>Jumlah</b>			<b>21</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>6</b>
			<b>28 ITEM</b>			<b>24 ITEM</b>	

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian responden dapat memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia. Setiap butir pernyataan memiliki nilai berupa skor 1 sampai dengan 5. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel III.5**  
**Skala Penilaian Instrumen Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi**

Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
R : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

#### d. Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas

Instrumen kuesioner yang hendak dibagikan kepada sampel terlebih dahulu diuji, baik validitas maupun reliabilitasnya. Hal ini dilakukan agar instrumen kuesioner yang digunakan dapat dikatakan valid dan reliabel. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen tersebut dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah dibuat kepada kelompok uji coba yang tidak dijadikan sampel namun masih termasuk kedalam populasi.

##### 1) Pengujian Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrumen. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut<sup>103</sup> :

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y

N : jumlah responden

$\sum XY$  : jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$  : jumlah skor X

$\sum Y$  : jumlah skor Y

---

<sup>103</sup> Sugiyono. *Loc.cit.*p.348

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat skor Y

Proses pengembangan instrumen pemilihan karir dimulai dengan penyusunan instrumen berupa skala likert sebanyak 28 item pernyataan yang mengacu pada indikator variabel persepsi kompensasi seperti terlihat pada tabel III.5 sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel persepsi kompensasi.

Harga r hitung akan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan dianggap drop, yaitu tidak dapat digunakan kembali.

Berdasarkan perhitungan, maka dari 28 butir pernyataan setelah divalidasikan terdapat 4 butir pertanyaan drop atau sebesar 14% dan pernyataan yang valid dan tetap digunakan adalah sebanyak 24 butir pernyataan atau sebesar 86%.

## **2) Pengujian Reliabilitas**

Setelah melakukan pengujian validitas, maka pengujian yang selanjutnya dilakukan adalah penghitungan reliabilitas terhadap butir – butir pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian ini dapat

dihitung dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach sebagai

berikut<sup>104</sup> :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  : reliabilitas instrument

$k$  : banyak butir pernyataan ( yang valid)

$\sum si^2$  : jumlah varians skor butir

$st^2$  : varian skor total

Untuk menginterpretasikan alpha, maka digunakan kategori berikut ini:

Besarnya nilai r	Interprestasi
0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa reabilitas instrumen persepsi kompensasi sebesar 0,91 atau sebesar 91% sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki reabilitas yang sangat tinggi.

### 3. Pelatihan Profesional

#### a. Definisi Konseptual

---

<sup>104</sup> Suharsimi Arikunto. *Loc.cit*.p.74

Pelatihan bagi karyawan merupakan serangkaian aktivitas belajar untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat agar karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Bagi karyawan baru, pelatihan professional sangat dibutuhkan karena dapat membantu mereka dalam beradaptasi dan menyesuaikan keterampilan yang mereka miliki dengan pekerjaan yang mereka terima. Persepsi mengenai pelatihan yang paling dibutuhkan oleh karyawan baru adalah pelatihan praktik kerja langsung dan latihan dengan cara simulasi.

**b. Definisi Operasional**

Pelatihan dapat diukur dengan menggunakan indikator. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan terdiri dari : adanya pelatihan praktik kerja langsung dan latihan dengan cara simulasi.

**c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel persepsi pelatihan profesional.

**Tabel III.6**  
**Kisi-kisi Instrument Persepsi Mahasiswa Mengenai Pelatihan**  
**Profesional**

No	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Drop	Item Valid	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	pelatihan praktik kerja langsung	Terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan	3,8,1 3,21 ,24,1 9,15	17	-	3,8,1 3,21 ,24,1 9,15	17
2.		Terdapat pelatihan yang rutin di laksanakan oleh perusahaan	1,4,6, 9, 14,18 ,23	11	2	4,9,1 4, 18,2 3	11
3.	Latihan dengan cara simulasi	Terdapat pelatihan di luar perusahaan	2,5,7, 10 ,12,2 2	16.2 0	1	2,5,7 , 10,2 2	16. 20
		<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>4</b>
			<b>24 ITEM</b>			<b>21 ITEM</b>	

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian responden dapat memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia. Setiap butir pernyataan memiliki nilai berupa skor 1 sampai dengan 5. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel III.7**  
**Skala Penilaian Instrumen Persepsi Mahasiswa Mengenai Pelatihan**  
**Profesional**

Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
R : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

**d. Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas**

Instrumen kuesioner yang hendak dibagikan kepada sampel terlebih dahulu diuji, baik validitas maupun reliabilitasnya. Hal ini dilakukan agar instrumen kuesioner yang digunakan dapat dikatakan valid dan reliabel. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen tersebut dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah dibuat kepada kelompok uji coba yang tidak dijadikan sampel namun masih termasuk kedalam populasi.

**1) Pengujian Validitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrumen. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir



dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut<sup>105</sup> :

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y

N : jumlah responden

$\sum XY$  : jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$  : jumlah skor X

$\sum Y$  : jumlah skor Y

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat skor Y

Proses pengembangan instrumen pemilihan karir dimulai dengan penyusunan instrumen berupa skala likert sebanyak 24 item pernyataan yang mengacu pada indikator variabel persepsi pelatihan profesional seperti terlihat pada tabel III.7 sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel persepsi pelatihan profesional.

Harga r hitung akan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan dianggap drop, yaitu tidak dapat digunakan kembali.

Berdasarkan perhitungan, maka dari 24 butir pernyataan setelah divalidasikan terdapat 3 butir pertanyaan drop atau sebesar

---

<sup>105</sup> Sugiyono. *Loc.cit*.p.348

13% dan pernyataan yang valid dan tetap digunakan adalah sebanyak 21 butir pernyataan atau sebesar 87%.

## 2) Pengujian Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas, maka pengujian yang selanjutnya dilakukan adalah penghitungan reliabilitas terhadap butir – butir pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach sebagai berikut<sup>106</sup> :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  : reliabilitas instrument

$k$  : banyak butir pernyataan ( yang valid)

$\sum si^2$  : jumlah varians skor butir

$st^2$  : varian skor total

Untuk menginterpretasikan alpha, maka digunakan kategori berikut ini:

Besarnya nilai r	Interprestasi
0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi

<sup>106</sup> Suharsimi Arikunto. *Loc.cit.p.74*

0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa reabilitas instrumen persepsi kompensasi sebesar 0,88 atau sebesar 88% sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki reabilitas yang sangat tinggi.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan setelah semua data dari seluruh responden terkumpul. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang dapat digunakan yaitu menggunakan rumus statistika. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan terlebih dahulu apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.<sup>107</sup> Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Liliefors*, dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0, 05. Rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :<sup>108</sup>

$$L_o = [F(Z_i) - S(Z_i)]$$

Keterangan :

$L_o$  : harga terbesar

---

<sup>107</sup> Sugiyono. *Op.cit.p.75*

<sup>108</sup> Sudjana. *Op.cit.p.466*

$F(Z_i)$  : peluang angka baku

$S(Z_i)$  : proporsi angka baku

Hipotesis statistik:

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_0$  ditolak jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

## b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang linier atau tidak secara signifikan.

Hipotesis statistika:

$H_0$ :  $Y = \alpha + \beta X$  (regresi linier)

$H_1$  :  $Y \neq \alpha + \beta X$  (regresi tidak linier)

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linieritas dengan Anova yaitu:

- 1) Jika signifikansi pada  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tidak mempunyai hubungan linear.
- 2) Jika signifikansi pada  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka mempunyai hubungan linear.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai Tolerance yaitu:

- 1) Jika nilai Tolerance  $< 0,1$ , maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai Tolerance  $> 0,1$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> Haryadi Sarjono dan Winda Julianita. SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset (Jakarta: Salemba Empat. 2011), p.70-74

### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada scatterplot dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, di bagian atas dan bawah angka nol dari sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi bermanfaat untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan rumus regresi sederhana dengan metode *Least Square* sebagai berikut :<sup>110</sup>

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

---

<sup>110</sup> Sudjana. *Metode Statistika Edisi Enam*. (Bandung: Tarsito. 2005). p.312

- Y : variabel terikat  
 $\alpha$  : bilangan konstanta  
 b : angka arah atau koefisien regresi  
 X : variabel bebas

Berdasarkan rumus tersebut, terlebih dahulu harus mencari koefisien a dan b. Untuk mencari koefisien a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} \quad \text{dan} \quad a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Keterangan :

- Y : Variabel kriterium  
 X : Variabel prediktor  
 a : bilangan konstanta  
 b : koefisien regresi

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Keberartian Korelasi

Uji keberartian korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dari koefisien korelasi yang telah dihitung sebelumnya. Untuk menguji keberartian koefisien korelasi menggunakan uji-t dengan rumus sebagai berikut<sup>111</sup> :

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

---

<sup>111</sup> Sugiyono. *Ibid*.p.230

Keterangan :

$T_{hitung}$  : Skor signifikan koefisien korelasi

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment

$n$  : banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_1 : \rho > 0$

Kriteria pengujian:

Koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Koefisien korelasi dinyatakan tidak signifikan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ( $\alpha=0,05$ ) dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$ .

## b. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Dengan hipotesis statistik :

$H_0 : \beta = 0$

$H_1 : \beta \neq 0$

Kriteria Pengujian :

Regresi dinyatakan positif signifikan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$



Regresi dinyatakan negatif jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Menguji keberartian atau signifikansi regresi berganda melalui uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N-m-1)}{(1-R^2)}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  : harga F untuk garis regresi

N : jumlah responden

m : jumlah variabel

$R^2$  : koefisien korelasi antara kretarium dengan prediktor.<sup>112</sup>

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Perhitungan koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>113</sup> :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi *product moment*

---

<sup>112</sup> Sugiyono. *Loc.cit.*p.286

<sup>113</sup> Sugiyono. *Ibid.*p.231

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari 72 responden pada ketiga variabel (X1, X2 dan Y). Deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel X1 adalah persepsi kompensasi dan variabel X2 adalah persepsi pelatihan profesional, serta variabel Y yaitu pemilihan karir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui factor yang mempengaruhi mahasiswa dalam memilih karir setelah mereka lulus kuliah. Dalam hal ini peneliti memilih 2 faktor yang dapat dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir, yaitu persepsi kompensasi (X1) dan persepsi pelatihan professional (X2) sehingga penelitian ini dapat menunjukkan adanya pengaruh antara persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan professional dengan pemilihan karir.

Deskripsi karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014. Berikut data responden berdasarkan minat karir mereka setelah lulus kuliah :

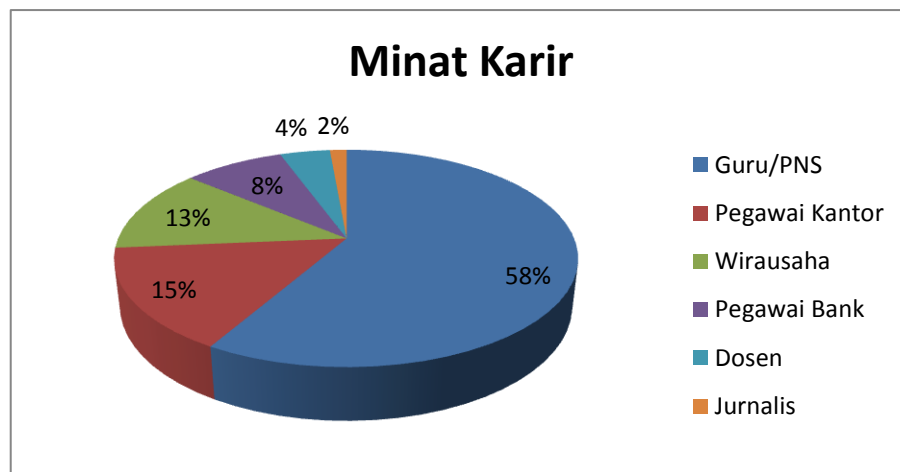
**Tabel IV.1**  
**Daftar Responden Berdasarkan Minat Karir**

No.	Jenis Karir	Jumlah
1	Guru/PNS	42
3	Pegawai Kantor	11
4	Wirausaha	9
2	Pegawai Bank	6
6	Dosen	3
5	Jurnalis	1
Jumlah		72

*Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)*

**Gambar IV.1**

**Responden Berdasarkan Minat Karir**



*Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa dari 72 responden, sebanyak 42 orang berminat untuk bekerja sebagai guru/PNS (58%), 11 orang berminat untuk bekerja sebagai pegawai kantor (15%), 9 orang berminat bekerja sebagai wirausaha (13%), 6 orang berminat bekerja sebagai pegawai bank (8%), 3 orang berminat menjadi dosen (4%) dan 1 orang berminat menjadi jurnalis (2%).

## 1. Pemilihan Karir (Y)

Pemilihan karir memiliki 25 item pernyataan dalam instrumen dengan jumlah drop sebanyak 6 item, sehingga yang dapat digunakan untuk uji final sebanyak 19 item pernyataan, yang terbagi ke dalam beberapa indikator, yaitu : memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan, memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain serta memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri. Kuisisioner ini diisi oleh 72 responden yang menjadi sampel penelitian yaitu mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014.

Berikut ini dijabarkan deskripsi statistik variabel Y (pemilihan karir). Berdasarkan data yang telah dikumpulkan skor pemilihan karir maksimum yaitu 91, sedangkan skor pemilihan karir minimum sebesar 68. Selanjutnya diperoleh jumlah keseluruhan data variabel Y yaitu 5.709 dengan rata-rata ( $\bar{y}$ ) sebesar 79,29 standar deviasi (S) sebesar 5,5 dan varians ( $S^2$ ) sebesar 30,29. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.2**  
**Deskriptif Statistik Variabel Pemilihan Karir**

Jumlah sampel	72
Jumlah skor keseluruhan	5709
Rata-rata skor keseluruhan	79.29
Skor terendah	68
Skor tertinggi	91
Varians	30.29
Standar deviasi	5.50
Median	78.50
Modus	76.00

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

**Tabel IV.3**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Pemilihan Karir (Y)**

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total item	Rata-rata	Perseentase (%)
1.	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	1	320	2438	8	304.75	34.05
		4	332				
		7	323				
		8	236				
		10	269				
		12	315				
		15	326				
17	317						
2	Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	2	305	2123	7	303.286	33.89
		5	310				
		6	289				
		11	318				
		14	297				
		16	324				
19	280						
3	Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri	3	316	1148	4	287	32.07
		9	239				
		13	275				
		18	318				
<b>Jumlah</b>				<b>5709</b>	<b>19</b>	<b>895.04</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan hasil dari rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel pemilihan karir dapat diketahui yang memiliki skor tertinggi adalah indikator memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan dengan presentase nya yaitu sebesar 34,05% dengan total skor 2.438. Hal ini menunjukkan bahwa banyak mahasiswa yang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan primer, kebutuhan sekunder maupun kebutuhan tersier. Pada indikator tersebut, butir instrument yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan ” Saya ingin segera bekerja setelah lulus kuliah” artinya agar dapat segera memenuhi kebutuhan maka mahasiswa mengharapkan segera mendapatkan pekerjaan setelah mereka lulus kuliah. Sementara itu butir instrument dengan skor terendah terdapat pada pernyataan ” Saya memilih untuk liburan dulu setelah dinyatakan lulus kuliah” maka hal ini membuktikan bahwa ketika lulus kuliah, mahasiswa ingin segera mendapatkan pekerjaan.

Kemudian skor terendah adalah indikator memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri, dengan presentase nya yaitu sebesar 32,07% dengan total skor 1.148. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun banyak orang yang bekerja untuk mencari pengakuan dan penghargaan dari masyarakat, namun faktor ini bukanlah menjadi hal yang paling banyak dipertimbangkan, karena untuk mahasiswa yang baru lulus kuliah, bekerja merupakan sarana untuk mencari penghasilan. Pada indikator ini, butir instrument yang memiliki nilai tertinggi adalah instrument “Saya bekerja untuk mengembangkan potensi” artinya

mahasiswa setelah lulus akan berupaya untuk mengembangkan potensi yang ia miliki dengan cara bekerja. Selain itu butir instrument terendah terdapat pada pernyataan “Saya memilih profesi yang mendapatkan penghargaan tinggi dari masyarakat” sehingga hal ini membuktikan bahwa mahasiswa tidak terlalu memikirkan penghargaan dari masyarakat.

**Tabel IV.4**  
**Skor Indikator Dominan Pemilihan Karir (Y)**

No.	Indikator	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persentase (%)
1	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	2438	8	304.75	34.05
2	Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	2123	7	303.29	33.89
3	Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri	1148	4	287.00	32.07
<b>TOTAL</b>				895.04	100.00

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Tabel pengolahan data responden diatas menunjukkan, indikator dominan terbesar variabel pemilihan karir mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014 yaitu indikator memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan dengan presentase sebesar 34,05%, sedangkan indikator dominan terkecil yaitu indikator memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri dengan presentase sebesar 32,07%. Hal ini menunjukkan indikator memiliki keinginan untuk

memenuhi kebutuhan lebih dominan dibandingkan indikator lain. Namun secara umum menunjukkan perolehan skor yang tidak berbeda jauh dari setiap indikatornya, sehingga dalam mencari pekerjaan, mahasiswa akan mempertimbangkan ketiga indikator tersebut. Selanjutnya distribusi frekuensi variabel pemilihan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y(Pemilihan Karir)**

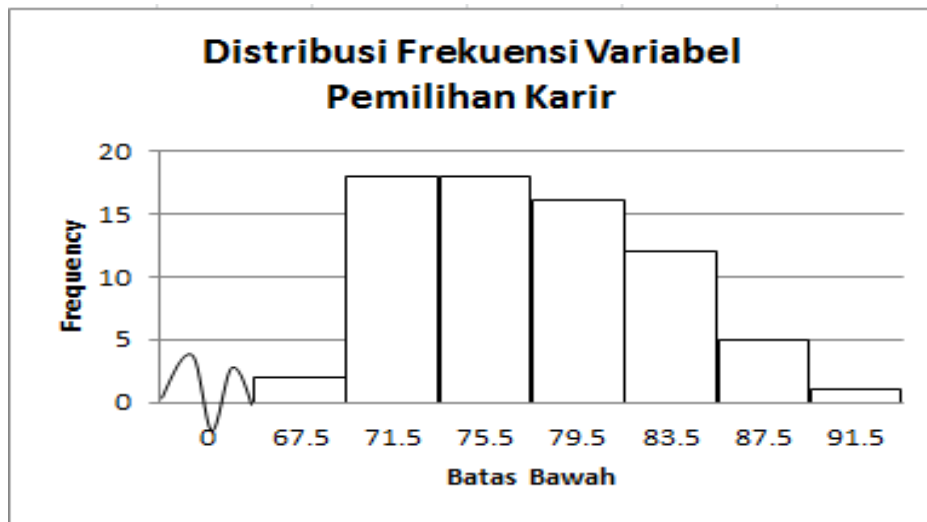
No	Interval			Batas		Frekuensi	
				Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	68	-	71	67.5	71.5	2	2.78 %
2	72	-	75	71.5	75.5	18	25.00 %
3	76	-	79	75.5	79.5	18	25.00 %
4	80	-	83	79.5	83.5	16	22.22 %
5	84	-	87	83.5	87.5	12	16.67 %
6	88	-	91	87.5	91.5	5	6.94 %
7	92	-	95	91.5	95.5	1	1.39 %
<b>Jumlah</b>						<b>72</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa frekuensi tertinggi terletak pada kelas interval 72-75 dan 76-79 dengan frekuensi absolut masing-masing 18 dan frekuensi relative 25,00%. Data tersebut mengartikan ada sebanyak 18 mahasiswa yang mendapat skor pemilihan karir antara 72-75 dan 76-79. Sedangkan frekuensi absolut yang terendah sebanyak 1 terletak pada kelas interval 92-95 dengan frekuensi relative sebesar 1,39%. Hal itu menunjukkan ada sebanyak 1 mahasiswa dengan skor pemilihan karir antara 91-95. Berikut ini disajikan dalam bentuk grafik untuk memudahkan penafsiran dari tabel distribusi diatas :



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Pemilihan Karir**



*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan grafik histogram diatas dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel pemilihan karir ialah 18 yang terletak di interval ke 2 dan ke 3 yaitu antara 72-75 dan 76-79 dengan frekuensi relative 25,00%, sedangkan frekuensi terendah ialah 1 pada interval 92-95 dengan frekuensi relative 1,39%. Rata-rata skor dari variabel pemilihan karir adalah sebesar 79,29 dan berdasarkan tabel frekuensi tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 38 mahasiswa yang memperoleh skor dibawah rata-rata dan 34 mahasiswa yang memperoleh skor diatas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa dalam memilih karir mereka setelah lulus masih kurang dan mahasiswa belum memiliki perencanaan karir yang matang.

## **2. Persepsi Kompensasi (X1)**

Variabel persepsi kompensasi memiliki 28 item pernyataan dalam instrumen dengan jumlah drop sebanyak 4 item, sehingga yang dapat

digunakan untuk uji final sebanyak 24 item pernyataan, yang terbagi ke dalam beberapa indikator ,yaitu 1) Mendapatkan kompensasi langsung dengan sub indikator memperoleh gaji dan memperoleh bonus. 2) Mendapatkan kompensasi tidak langsung dengan sub indikator memperoleh asuransi dan memperoleh tunjangan. Kuisisioner ini diisi oleh 72 responden yang menjadi sampel penelitian yaitu mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014.

Berikut ini dijabarkan deskripsi statistik variabel X1 (persepsi kompensasi). Berdasarkan data yang telah dikumpulkan skor persepsi kompensasi maksimum yaitu 104, sedangkan skor persepsi kompensasi minimum sebesar 63. Selanjutnya diperoleh jumlah keseluruhan data variabel X1 yaitu 6.192 dengan rata-rata ( $\bar{x}$ ) sebesar 86,00 standar deviasi (S) sebesar 7,83 dan varians (S<sup>2</sup>) sebesar 61,38. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.6**  
**Deskriptif Statistik Variabel Persepsi Kompensasi**

Jumlah sampel	72
Jumlah skor keseluruhan	6192
Rata-rata skor keseluruhan	86.00
Skor terendah	63
Skor tertinggi	104
Varians	61.38
Standar deviasi	7.83
Median	85.50
Modus	87.00

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

**Tabel IV.7**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Persepsi Kompensasi (X1)**

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Rata - rata	Persentase (%)
1.	Mendapatkan Kompensasi Langsung	Memperoleh gaji	2	277	1524	6	254.00	24.61
			6	272				
			10	225				
			13	225				
			17	214				
			22	311				
2	Mendapatkan Kompensasi Langsung	Memperoleh bonus	3	277	1570	6	261.67	25.36
			5	277				
			7	222				
			15	276				
			19	207				
			23	311				
3	Mendapatkan Kompensasi Tidak Langsung	Memperoleh asuransi	4	250	1527	6	254.50	24.66
			8	284				
			12	217				
			14	228				
			20	305				
			24	243				
4	Mendapatkan Kompensasi Tidak Langsung	Memperoleh tunjangan	1	312	1571	6	261.83	25.37
			9	298				
			11	227				
			16	227				
			18	217				
			21	290				
<b>Jumlah</b>					<b>6192</b>	<b>24</b>	<b>1032.00</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan hasil dari rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel persepsi kompensasi dapat diketahui yang memiliki skor tertinggi adalah indikator mendapatkan kompensasi tidak langsung dengan sub indikator memperoleh tunjangan dengan persentasenya yaitu

sebesar 25,37% dengan total skor 1.571. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa mengharapkan adanya berbagai tunjangan yang diberikan oleh tempat mereka bekerja. Butir instrument yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya ingin bekerja pada instansi yang menyediakan berbagai tunjangan untuk pegawainya”. Artinya ketika mahasiswa menginginkan instansi tempat mereka dapat menyediakan tunjangan karena tunjangan ini berkaitan dengan kompensasi jangka panjang yang akan mereka terima, dengan adanya tunjangan mahasiswa akan bekerja dengan nyaman karena merasa tempat bekerja mereka mempedulikan masa depan pegawainya. Butir instrument terendah terdapat dalam pernyataan “Tunjangan bukan merupakan faktor yang saya pertimbangkan dalam memilih pekerjaan”. Hal ini membuktikan bahwa tunjangan yang diberikan oleh instansi perusahaan merupakan faktor yang dipertibangkan mahasiswa sebelum memilih suatu profesi.

Kemudian skor terendah terdapat pada indikator mendapatkan kompensasi langsung dengan sub indikator memperoleh gaji, dengan presentase nya yaitu sebesar 24,61% dengan total skor 1.524. Butir instrument dengan skor tertinggi terdapat dalam pernyataan “Saya menginginkan pekerjaan dengan gaji rutin”. Artinya ketika mahasiswa bekerja pada suatu instansi gaji merupakan sesuatu yang wajib mereka terima, dalam hal ini gaji merupakan tanggung jawab perusahaan. Sedangkan butir instrument dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya menginginkan gaji besar apapun pekerjaannya”. Hal ini

membuktikan bahwa sudah menjadi hal yang wajar apabila setiap orang yang bekerja menginginkan gaji yang besar.

**Tabel IV.8**  
**Skor Indikator Dominan Persepsi Kompensasi (X1)**

No	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persen tase (%)
1	Mendapatkan kompensasi langsung	Memperoleh gaji	1524	6	254.00	24.61
2		Memperoleh bonus	1570	6	261.67	25.36
3	Mendapatkan kompensasi tidak langsung	Memperoleh asuransi	1527	6	254.50	24.66
4		Memperoleh tunjangan	1571	6	261.83	25.37
<b>TOTAL</b>					1032.00	100.00

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Tabel pengolahan data responden diatas menunjukkan, indikator dominan terbesar variabel persepsi kompensasi mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014 yaitu indikator mendapatkan kompensasi tidak langsung dengan sub indikator memperoleh tunjangan sebesar 25,37%, sedangkan indikator dominan terkecil yaitu indikator mendapatkan kompensasi langsung dengan sub indikator memperoleh gaji dengan prsentase sebesar 24,61%. Hal ini menunjukkan indikator mendapatkan kompensasi tidak langsung lebih dominan dibandingkan indikator lain. Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa dalam mencari pekerjaan mahasiswa mempertimbangkan adanya kompensasi langsung dan kompensasi tidak

langsung yang akan diberikan oleh perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Hal ini dibuktikan dengan perolehan persentase indikator yang tidak jauh berbeda, dan lebih banyak mahasiswa yang ketika mencari pekerjaan mempertimbangkan tunjangan yang akan mereka terima. Hal ini menjadi hal yang wajar, karena tunjangan berkaitan dengan kebutuhan dimasa yang akan datang, dengan adanya tunjangan mahasiswa dapat bekerja dengan nyaman.

Selanjutnya distribusi frekuensi variabel persepsi kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Persepsi Kompensasi)**

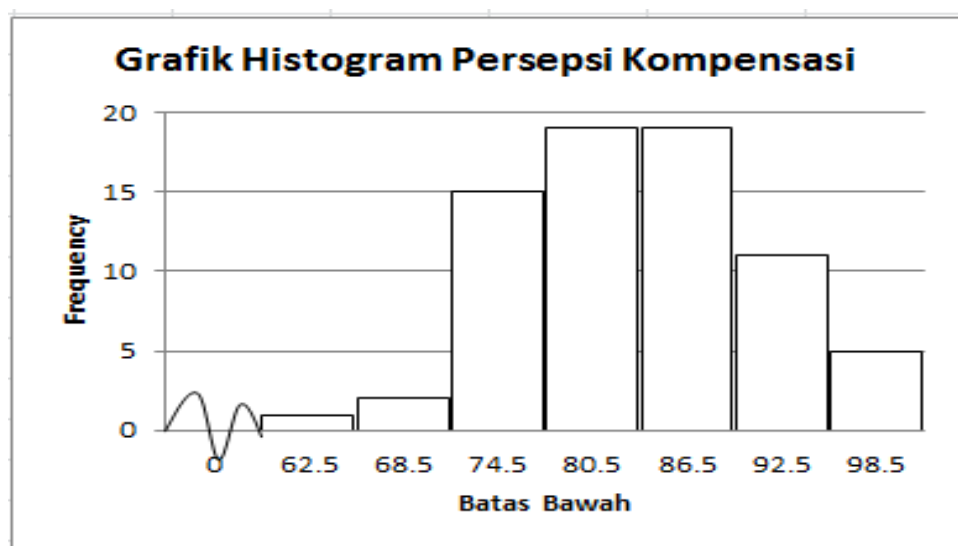
No	Interval			Batas		Frekuensi	
				Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	63	-	68	62.5	68.5	1	1.39 %
2	69	-	74	68.5	74.5	2	2.78 %
3	75	-	80	74.5	80.5	15	20.83 %
4	81	-	86	80.5	86.5	19	26.39 %
5	87	-	92	86.5	92.5	19	26.39 %
6	93	-	98	92.5	98.5	11	15.28 %
7	99	-	104	98.5	104.5	5	6.94 %
<b>Jumlah</b>						<b>72</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa frekuensi tertinggi terletak pada kelas interval 81-86 dan 87-92 dengan frekuensi absolut masing-masing 19 dan frekuensi relative 26,39%. Data tersebut mengartikan ada sebanyak 19 mahasiswa yang mendapat skor persepsi kompensasi antara 81-86 dan 87-92. Sedangkan frekuensi absolut yang terendah sebanyak 1

terletak pada kelas interval 63-68 dengan frekuensi relative sebesar 1,39%. Hal itu menunjukkan ada sebanyak 1 mahasiswa dengan skor persepsi kompensasi antara 63-68. Berikut ini disajikan dalam bentuk grafik untuk memudahkan penafsiran dari tabel distribusi diatas :

**Gambar IV.3**  
**Grafik Histogram Persepsi Kompensasi**



*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan grafik histogram diatas dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel persepsi kompensasi ialah 19 yang terletak di interval ke 4 dan ke 5 yaitu antara 81-86 dan 87-92 dengan frekuensi relative 26,39%, sedangkan frekuensi terendah ialah 1 pada interval 63-68 dengan frekuensi relative 1,39%. Rata-rata skor dari variable persepsi kompensasi adalah 86 sehingga dapat diketahui bahwa terdapat 37 mahasiswa yang memperoleh skor dibawah rata-rata dan 35 mahasiswa

yang memperoleh skor diatas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa mengenai kompensasi ketika memilih pekerjaan masih kurang yang artinya ketika memilih pekerjaan mereka belum memikirkan kompensasi yang akan diterima secara matang.

### **3. Persepsi Pelatihan Profesional (X2)**

Variabel persepsi pelatihan profesional memiliki 24 item pernyataan dalam instrumen dengan jumlah drop sebanyak 3 item, sehingga yang dapat digunakan untuk uji final sebanyak 21 item pernyataan, yang terbagi ke dalam beberapa indikator ,yaitu 1) Mendapatkan pelatihan kerja secara langsung dengan sub indikator terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan dan terdapat pelatihan rutin yang dilaksanakan oleh perusahaan. 2) Mendapatkan pelatihan kerja dengan cara simulasi dengan sub indikator terdapat pelatihan diluar perusahaan. Kuisisioner ini diisi oleh 72 responden yang menjadi sampel penelitian yaitu mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014.

Berikut ini dijabarkan deskripsi statistik variabel X2 (persepsi pelatihan profesional). Berdasarkan data yang telah dikumpulkan skor persepsi pelatihan profesional maksimum yaitu 104, sedangkan skor persepsi pelatihan profesional minimum sebesar 67. Selanjutnya diperoleh jumlah keseluruhan data variabel X2 yaitu 6.426 dengan rata-rata ( $\bar{x}$ ) sebesar 89,25 standar deviasi (S) sebesar 9,87 dan varians (S<sup>2</sup>) sebesar 97,35. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut:



**Tabel IV.10**  
**Deskriptif Statistik Variabel X2 Persepsi Pelatihan Profesional**

<b>Jumlah sampel</b>	72
<b>Jumlah skor keseluruhan</b>	6426
<b>Rata-rata skor keseluruhan</b>	89.25
<b>Skor terendah</b>	67
<b>Skor tertinggi</b>	104
<b>Varians</b>	97.35
<b>Standar deviasi</b>	9.87
<b>Median</b>	89.00
<b>Modus</b>	86.00

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

**Tabel IV.11**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Persepsi Pelatihan Profesional (X2)**

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persen tase (%)
1.	Mendapat kan pelatihan kerja langsung	Terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan	2	314	2436	8	304.50	33.41
			6	294				
			10	308				
			12	313				
			14	291				
			16	288				
			18	312				
2		Terdapat pelatihan yang rutin di laksanakan oleh perusahaan	3	330	1816	6	302.67	33.21
			7	298				
			9	307				
			11	305				
			15	287				
3	Mendapat kan pelatihan kerja dengan cara simulasi	Terdapat pelatihan di luar perusahaan	1	321	2129	7	304.14	33.37
			4	280				
			5	321				
			8	314				
			13	292				
			17	292				
<b>Jumlah</b>					<b>6381</b>	<b>21</b>	<b>911.31</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan hasil dari rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel persepsi pelatihan profesional dapat diketahui yang memiliki skor tertinggi adalah indikator mendapatkan pelatihan kerja langsung dengan sub indikator terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan dengan presentase nya yaitu sebesar 33,41% dengan total skor 1.571. Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa dalam mencari pekerjaan mahasiswa mempertimbangkan adanya pelatihan sebelum memulai pekerjaan yang akan diberikan oleh perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Pelatihan kerja ini dapat membantu mahasiswa dalam memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan serta menjadi sarana bagi mahasiswa untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Butir instrument dengan skor tertinggi terdapat dalam pernyataan “Training membantu pegawai baru untuk memahami pekerjaan dengan cepat”. Artinya mahasiswa mengharapkan instansi memberikan pelatihan terlebih dahulu sebelum bekerja agar mereka dapat memahami pekerjaan dengan cepat. Sedangkan butir instrument dengan skor terendah terdapat dalam pernyataan “Training membuat pegawai lebih bertanggung jawab dalam bekerja”. Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa lebih membutuhkan pelatihan agar mereka dapat bekerja dengan baik dan memahami setiap pekerjaan dengan cepat.

Kemudian skor terendah terdapat pada indikator mendapatkan pelatihan kerja dengan cara simulasi dengan sub indikator terdapat pelatihan diluar perusahaan, dengan presentase nya yaitu sebesar 33,37%

dengan total skor 2.129. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa lebih membutuhkan pelatihan kerja sebelum memulai pekerjaan dibandingkan dengan pelatihan dengan cara simulasi. Butir instrument dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya ingin bekerja pada instansi yang memberikan kesempatan pegawainya mengikuti kegiatan diluar perusahaan” dan pernyataan “Kegiatan diluar instansi dapat memberikan pengalaman berharga bagi saya”. Artinya meskipun pelatihan dengan cara simulasi bukan menjadi factor yang dominan namun mahasiswa tetap mengharapkan instansi tempat mereka bekerja dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengikuti kegiatan diluar perusahaan karena dapat memberikan pengalaman yang berharga bagi mereka. Sedangkan butir instrument dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Adanya pelatihan diluar instansi merupakan faktor yang harus dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan”. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dengan cara simulasi bukan merupakan faktor utama yang harus dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih pekerjaan, meskipun mereka tetap menginginkan adanya pelatihan diluar perusahaan, namun pelatihan langsung merupakan hal yang lebih dibutuhkan dan dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih pekerjaan.

**Tabel IV.12**  
**Skor Indikator Dominan Persepsi Pelatihan Profesional (X2)**

No	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persentase (%)
1	Mendapatkan pelatihan kerja langsung	Terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan	2436	8	304.50	33.41
2		Terdapat pelatihan yang rutin di laksanakan oleh perusahaan	1816	6	302.67	33.21
3	Mendapatkan pelatihan kerja dengan cara simulasi	Terdapat pelatihan di luar perusahaan	2129	7	304.14	33.37
<b>TOTAL</b>					911.31	100.00

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Tabel pengolahan data responden diatas menunjukkan, indikator dominan terbesar variabel persepsi pelatihan profesional mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014 yaitu indikator mendapatkan pelatihan kerja langsung dengan sub indikator terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan sebesar 33,41%, sedangkan indikator dominan terkecil yaitu indikator mendapatkan pelatihan kerja dengan cara simulasi dengan sub indikator terdapat pelatihan diluar perusahaan dengan prsentase sebesar 33,37%. Hal ini menunjukkan indikator mendapatkan pelatihan kerja langsung lebih dominan dibandingkan indikator lain. Namun berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa perolehan persentase dari setiap

indikatornya tidak berbeda jauh, sehingga ketika mencari pekerjaan, mahasiswa akan mempertimbangkan ketiga indikator tersebut, meskipun begitu, pelatihan merupakan tanggung jawab dari instansi perusahaan untuk meningkatkan profesionalitas pegawainya. Sehingga sudah menjadi hal yang wajar jika mahasiswa mengharapkan adanya pelatihan, karena dengan pelatihan mereka dapat bekerja dengan baik dan memiliki kontribusi yang bagus di instansi tempat mereka bekerja. Pelatihan ini juga menjadi hal yang penting untuk mengembangkan profesi pegawai. Selanjutnya distribusi frekuensi variabel persepsi pelatihan profesional dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.13**

**Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Persepsi Pelatihan Profesional)**

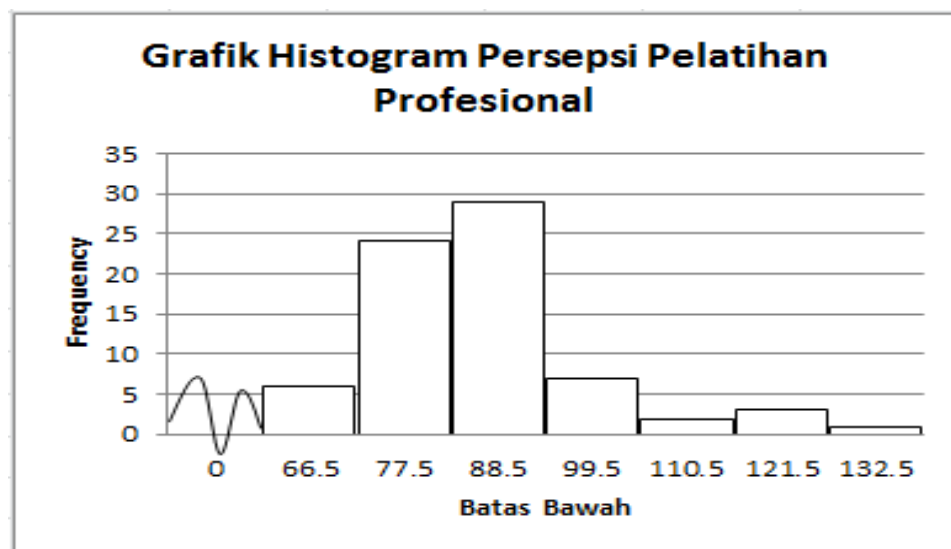
No	Interval			Batas		Frekuensi	
				Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	67	-	77	66.5	77.5	6	8.33 %
2	78	-	88	77.5	88.5	24	33.33 %
3	89	-	99	88.5	99.5	29	40.28 %
4	100	-	110	99.5	110.5	7	9.72 %
5	111	-	121	110.5	121.5	2	2.78 %
6	122	-	132	121.5	132.5	3	4.17 %
7	133	-	143	132.5	143.5	1	1.39 %
<b>Jumlah</b>						<b>72</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa frekuensi tertinggi terletak pada kelas interval 89-99 dengan frekuensi absolut 29 dan frekuensi relative 40,28 %. Data tersebut mengartikan ada sebanyak 29 mahasiswa yang mendapat skor persepsi pelatihan profesional antara 89-99.

Sedangkan frekuensi absolut yang terendah sebanyak 1 terletak pada kelas interval 133-143 dengan frekuensi relative sebesar 1,39%. Hal itu menunjukkan ada sebanyak 1 mahasiswa dengan skor persepsi pelatihan profesional antara 133-143. Berikut ini disajikan dalam bentuk grafik untuk memudahkan penafsiran dari tabel distribusi diatas :

**Gambar IV.4**  
**Grafik Histogram Persepsi Pelatihan Profesional**



*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan grafik histogram diatas dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel persepsi pelatihan profesional ialah 29 yang terletak di interval ke 3 yaitu antara 89-99 dengan frekuensi relative 40,28 %, sedangkan frekuensi terendah ialah 1 pada interval 133-143 dengan frekuensi relative 1,39%. Rata-rata skor dari variable persepsi pelatihan profesional adalah 89,25 sehingga dapat diketahui jika terdapat 30 mahasiswa yang memperoleh skor dibawah rata-rata dan 42 mahasiswa

yang memperoleh skor diatas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari mahasiswa akan mempertimbangkan pelatihan professional ketika mereka memilih suatu profesi atau pekerjaan.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Persyaratan Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat digambarkan pada tabel *Test of Normality* dengan melihat nilai signifikansi pada *Kolmogrov-Smirnov*. Uji normalitas pada penelitian ini memakai uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya yaitu data akan berdistribusi normal jika signifikansi  $> 0,05$  dan tidak berdistribusi normal jika signifikansi  $< 0,05$ . Hasil output program SPSS untuk data pemilihan karir (Y), persepsi kompensasi (X1) dan persepsi pelatihan profesional (X2) dapat dilihat pada tabel *Test of Normality* sebagai berikut :

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Kompensasi	.084	72	.200 <sup>*</sup>	.984	72	.498
Persepsi Pelatihan Profesional	.072	72	.200 <sup>*</sup>	.980	72	.324
Pemilihan Karir	.106	72	.200	.969	72	.077

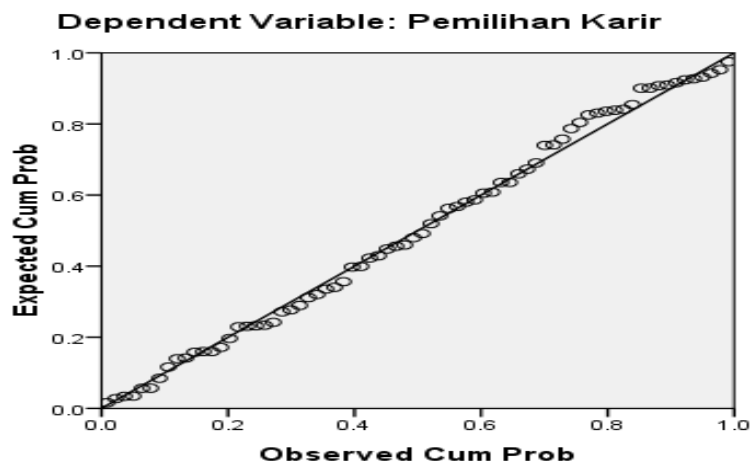
a. Lilliefors Significance Correction  
\*. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Hasil perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal atau  $H_0$  diterima, hal ini dapat dilihat dari signifikansi persepsi kompensasi bernilai 0,200, signifikansi persepsi pelatihan profesional bernilai 0,200 dan signifikansi pemilihan karir juga bernilai 0,200, dimana semua data memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan seluruh data berdistribusi normal.

Selain uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil output yang berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS 16 :



**Gambar IV.5*****Normal Probability Plot*****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Dari gambar di atas dapat diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Linearitas**

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan yang linier. Uji linieritas dilakukan dengan bantuan program SPSS menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu : (1) variabel X dan Y memiliki hubungan yang linear jika nilai signifikansi  $< 0,05$ . (2) variabel X dan Y tidak linear jika nilai

signifikansi  $> 0,05$ . Berikut ini merupakan output data pemilihan karir (Y) dengan persepsi kompensasi (X1) menggunakan program SPSS :

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pemilihan_Karir* Persepsi_Kompensasi	Between Groups (Combined)	681.077	28	24.324	.712	.828
	Linearity	194.218	1	194.218	5.682	.022
	Deviation from Linearity	486.860	27	18.032	.528	.960
	Within Groups	1469.798	43	34.181		
	Total	2150.875	71			

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Uji Linearitas diatas dapat dilihat pada output ANOVA Table, dimana hasil output tersebut menunjukkan bahwa signifikansi pada *linearity* sebesar 0,022 hal tersebut menyimpulkan bahwa antara pemilihan karir (Y) dengan persepsi kompensasi (X1) terdapat hubungan yang linear karena nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05%. Kemudian hasil uji linearitas variabel pemilihan karir (Y) dengan persepsi pelatihan profesional (X2) dapat dilihat pada output ANOVA Table menggunakan program SPSS sebagai berikut :

**Tabel IV.16**  
**Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pemilihan Karir* Persepsi Pelatihan_ Profesional	Between Groups	(Combined)	1030.142	30	34.338	1.256	.246
		Linearity	421.049	1	421.049	15.403	.000
		Deviation from Linearity	609.093	29	21.003	.768	.769
	Within Groups		1120.733	41	27.335		
	Total		2150.875	71			

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan uji linearitas pada output ANOVA Table tersebut dapat diketahui bahwa signifikansi pada *linearity* ialah sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara pemilihan karir (Y) dengan persepsi pelatihan profesional (X2) terdapat hubungan yang linear.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah terjadinya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Adapun syarat yang harus dipenuhi didalam model regresi ialah tidak terdapatnya multikolinearitas.

Didalam penelitian ini metode pengujian multikolinearitas yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan nilai

*Tolerance* pada model regresi. Jika VIF lebih besar dari 10 dan jika nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 maka terdapat masalah multikolinearitas pada variabel tersebut dengan variabel bebas lainnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.17**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Persepsi Kompensasi	.987	1.013
	Persepsi Pelatihan Profesional	.987	1.013
a. Dependent Variable: Pemilihan Karir			

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai *Inflation Factor* (VIF) dari variabel persepsi kompensasi (X1) dan persepsi pelatihan profesional (X2) ialah sebesar 1,013 yang berarti kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,987 yang berarti lebih dari 0,1. Hasil tersebut membuktikan bahwa pada model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat persamaan atau perbedaan varian dari residual pada model regresi. Adapun syarat

yang harus dipenuhi pada model regresi selain tidak adanya masalah multikolinearitas, ialah harus terhindar dari masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ini memakai uji *Glejser* yaitu dengan mengkorelasi masing-masing variabel independen dengan nilai residual, apabila signifikansi korelasi < dari 0,05 maka pada model regresi terdapat masalah heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat berikut:

**Tabel IV.18**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.383	8.505		4.513	.192
	Persepsi Kompensasi	.178	.073	.254	2.437	.240
	Persepsi Pelatihan Profesional	.288	.073	.414	3.971	.828

a. Dependent Variable: Y

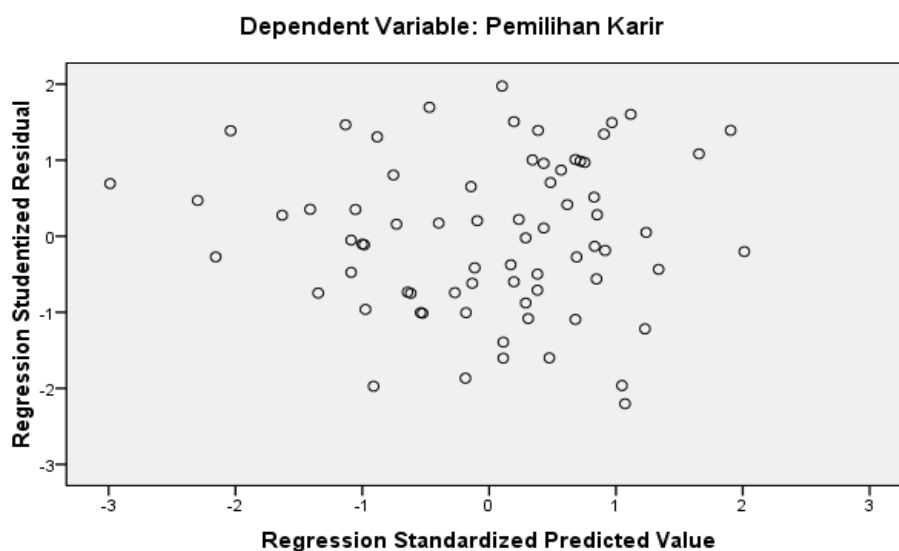
*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari tabel *Signifikansi* pada diatas. Hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikansi persepsi kompensasi sebesar  $0,240 > 0,05$  dan nilai signifikansi persepsi pelatihan profesional sebesar  $0,828 > 0,05$ . Karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima artinya pada pengujian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan *scatterplot* pada gambar IV.4 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak, yaitu di bagian atas dan bawah angka 0 dari sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

**Gambar IV.6**

***Scatterplot Of Residual***



*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

### **3. Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen. Apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antar masing-masing variabel berhubungan positif atau negative. Berdasarkan pengolahan data pemilihan karir (Y), persepsi kompensasi (X1) dan persepsi pelatihan profesional (X2) menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.19**  
**Tabel Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.383	8.505		4.513	.192
	Persepsi Kompensasi	.178	.073	.254	2.437	.240
	Persepsi Pelatihan Profesional	.288	.073	.414	3.971	.828

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Dari tabel *Coefficients* diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y' = 38,383 + 0,178X_1 + 0,288X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 38,383 artinya jika persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional nilainya 0, maka pemilihan karir nilainya adalah 38,383.

Nilai koefisien (b1) sebesar 0,178 artinya jika persepsi pelatihan profesional nilainya tetap dan nilai persepsi kompensasi mengalami kenaikan 1 poin, maka pemilihan karir akan mengalami peningkatan sebesar 0,178 dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara persepsi kompensasi dengan pemilihan karir yang mana jika persepsi kompensasi meningkat maka pemilihan karir akan meningkat.

Nilai koefisien (b2) sebesar 0,288 artinya jika persepsi kompensasi nilainya tetap dan persepsi pelatihan profesional mengalami kenaikan 1

poin, maka pemilihan karir akan mengalami peningkatan 0,288 dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara persepsi pelatihan profesional dengan pemilihan karir yang mana jika persepsi pelatihan profesional meningkat maka pemilihan karir akan meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), perhitungan Uji F pada penelitian ini menggunakan program SPSS dan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.20**  
**ANOVA (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.126	2	279.063	12.089	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1592.749	69	23.083		
	Total	2150.875	71			

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Tabel diatas menunjukkan bahwa F Hitung ialah sebesar 12,089 sedangkan F Tabel menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha=5\%$ , df 1



(jumlah variabel – 1) atau  $3-1 = 2$ , dan  $df$  2 ( $n-k-1$ ) atau  $72-2-1 = 69$  ( $n$  ialah jumlah responden dan  $k$  ialah jumlah variabel independen), maka diperoleh hasil  $F$  Tabel sebesar 3,130 (dihitung dengan rumus  $MS.Excel = finv(0,05;2;69)$ ).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $F$  Hitung  $>$   $F$  Tabel yaitu  $12,089 > 3,130$ , yang berarti  $H_0$  ditolak atau berarti persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional secara bersama-sama berpengaruh terhadap pemilihan karir.

#### b. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Perhitungan Uji  $t$  menggunakan program SPSS, dapat dilihat berikut ini :

**Tabel IV.21**  
**Tabel Regresi (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.383	8.505		4.513	.192
	Persepsi Kompensasi	.178	.073	.254	2.437	.240
	Persepsi Pelatihan Profesional	.288	.073	.414	3.971	.828

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan Uji  $t$  pada tabel diatas diperoleh hasil  $t$  hitung dari persepsi kompensasi sebesar 2,437 dan  $t$  hitung dari persepsi pelatihan profesional sebesar 3,971. Sedangkan  $t$  tabel dapat

ditentukan dari tabel distribusi t dengan mencari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  ( $72-2-1 = 69$ ). Pengujian ini memperoleh t tabel dari rumus MS Excel ( $= \text{tinv}(0,05;69)$ ) sebesar 1,995.

Sehingga dapat diketahui untuk variabel persepsi kompensasi, t hitung  $>$  t tabel, yaitu  $2,437 > 1,995$  maka  $H_0$  ditolak, artinya persepsi kompensasi (X1) berpengaruh positif dengan pemilihan karir (Y). Selain itu, untuk variabel persepsi pelatihan profesional, t hitung  $>$  t tabel, yaitu  $3,971 > 1,995$  maka  $H_0$  ditolak, artinya persepsi pelatihan profesional (X2) berpengaruh positif dengan pemilihan karir (Y).

## 5. Analisis Kofisien Korelasi

### a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi serta mengetahui keeratan hubungan antar dua variabel. Dalam penelitian ini metode korelasi sederhana yang digunakan adalah metode *Pearson Correlation* atau sering disebut *Product Moment Peason*. Berikut ini digambarkan tabel uji korelasi sederhana antara X1 dan X2 ke Y.

**Tabel IV.22**  
**Uji Korelasi Sederhana antara X1 dan Y**

<b>Correlations</b>			
		Persepsi_ Kompensasi	Pemilihan_ Karir
Persepsi_Kompensasi	Pearson Correlation	1	.300 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	72	72
Pemilihan_Karir	Pearson Correlation	.300 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	72	72

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Dari analisis korelasi sederhana ( $r$ ) diatas, didapatkan korelasi antara persepsi kompensasi (X1) dengan pemilihan karir (Y) sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang lemah antara persepsi kompensasi dengan pemilihan karir karena berada di rentang 0,20 – 0,39. Sedangkan arah hubungan antara keduanya adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti semakin tinggi persepsi kompensasi maka akan semakin tinggi pula pemilihan karir.

Selanjutnya merupakan analisis korelasi sederhana dari variabel persepsi pelatihan profesional (X2) dengan pemilihan karir (Y) yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel IV.23**  
**Uji Korelasi Sederhana antara X2 dan Y**

<b>Correlations</b>			
		Persepsi_Pelatihan_Profesional	Pemilihan_Karir
Persepsi_Pelatihan_Profesional	Pearson Correlation	1	.442 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Pemilihan_Karir	Pearson Correlation	.442 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

<sup>\*\*</sup>. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Dari analisis korelasi sederhana ( $r$ ) diatas, didapatkan korelasi antara persepsi pelatihan profesional (X2) dengan pemilihan karir (Y) sebesar 0,442. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat antara persepsi pelatihan profesional dengan pemilihan karir karena berada di rentang 0,40 – 0,59. Sedangkan arah hubungan antara keduanya adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti semakin tinggi persepsi pelatihan profesional maka akan semakin tinggi pula pemilihan karir.

#### **b. Analisis Korelasi Ganda (R)**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kedua variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak. Hasil analisis korelasi ganda dapat dilihat pada tabel *Model Summary* dibawah ini :

**Tabel IV.24**  
**Uji Korelasi Ganda (R) antara X1,X2 dan Y**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.238	4.80451
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai R sebesar 0,509. Karena nilai R berada pada rentang 0,40 – 0,59 maka dapat disimpulkan bahwa antara persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional terhadap pemilihan karir terjadi hubungan yang cukup kuat.

#### **6. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada *output model summary* berikut ini :

**Tabel IV.25**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.238	4.80451
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)*

Berdasarkan *output model summary* diatas diperoleh angka  $R^2$  sebesar 0,259 atau 25,9%, hasil ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan variabel independen (persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional) terhadap variabel dependen (pemilihan karir) sebesar 25,9%. Sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Karir adalah semua pekerjaan yang dipegang selama kehidupan seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kepribadian, minat, bakat, kemampuan, keterampilan ataupun kecerdasan. Jadi pemilihan karir adalah proses seseorang dalam memilih suatu pekerjaan yang akan ia pegang dalam suatu perusahaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh 72 responden yang menjadi sampel penelitian diperoleh skor pemilihan karir maksimum yaitu 91, sedangkan

skor pemilihan karir minimum sebesar 68. Selanjutnya diperoleh jumlah keseluruhan data variabel Y yaitu 5.709 dengan rata-rata ( $\bar{y}$ ) sebesar 79,29 standar deviasi (S) sebesar 5,5 dan varians (S<sup>2</sup>) sebesar 30,29.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Persepsi mengenai kompensasi merupakan interpretasi yang dimiliki mahasiswa mengenai informasi kompensasi yang akan diperoleh ketika bekerja. Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh 72 responden yang menjadi sampel penelitian diperoleh skor persepsi kompensasi maksimum yaitu 104, sedangkan skor persepsi kompensasi minimum sebesar 63. Selanjutnya diperoleh jumlah keseluruhan data variabel X1 yaitu 6.192 dengan rata-rata ( $\bar{x}$ ) sebesar 86,00 standar deviasi (S) sebesar 7,83 dan varians (S<sup>2</sup>) sebesar 61,38.

Pelatihan bagi karyawan merupakan serangkaian aktivitas belajar untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat agar karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Bagi karyawan baru, pelatihan professional sangat dibutuhkan karena dapat membantu mereka dalam beradaptasi dan menyesuaikan keterampilan yang mereka miliki dengan pekerjaan yang

mereka terima. Persepsi mengenai pelatihan yang paling dibutuhkan oleh karyawan baru adalah pelatihan praktik kerja langsung dan latihan dengan cara simulasi. Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh 72 responden yang menjadi sampel penelitian diperoleh skor persepsi pelatihan profesional maksimum yaitu 104, sedangkan skor persepsi pelatihan profesional minimum sebesar 67. Selanjutnya diperoleh jumlah keseluruhan data variabel  $X_2$  yaitu 6.426 dengan rata-rata ( $\bar{x}$ ) sebesar 89,25 standar deviasi (S) sebesar 9,87 dan varians ( $S^2$ ) sebesar 97,35.

Bentuk hubungan antara variabel persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional dengan pemilihan karir memiliki persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y' = 38,383 + 0,178X_1 + 0,288X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dimaknai bahwa nilai konstanta sebesar 38,383 artinya jika persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional nilainya 0, maka pemilihan karir nilainya adalah 38,383. Nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,178 artinya jika persepsi pelatihan profesional nilainya tetap dan nilai persepsi kompensasi mengalami kenaikan 1 poin, maka pemilihan karir akan mengalami peningkatan sebesar 0,178 dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara persepsi kompensasi dengan pemilihan karir yang mana jika persepsi kompensasi meningkat maka pemilihan karir akan meningkat. Nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,288 artinya jika persepsi kompensasi nilainya tetap dan persepsi pelatihan profesional mengalami



kenaikan 1 poin, maka pemilihan karir akan mengalami peningkatan sebesar 0,288 dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara persepsi pelatihan profesional dengan pemilihan karir yang mana jika persepsi pelatihan profesional meningkat maka pemilihan karir akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda dapat diketahui bahwa  $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$  yaitu  $12,089 > 3,130$ , yang berarti  $H_0$  ditolak atau berarti persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional secara bersama-sama berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Hubungan persepsi kompensasi dengan pemilihan karir melalui uji t dapat diketahu hitung  $>$  t tabel , yaitu  $2,437 > 1,995$  maka  $H_0$  ditolak, artinya persepsi kompensasi (X1) berpengaruh positif dengan pemilihan karir (Y). Selain itu, untuk variabel persepsi pelatihan profesional, t hitung  $>$  t tabel , yaitu  $3,971 > 1,995$  maka  $H_0$  ditolak, artinya persepsi pelatihan profesional (X2) berpengaruh positif dengan pemilihan karir (Y).

Nilai koefisien korelasi antara persepsi kompensasi (X1) dengan pemilihan karir (Y) sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang lemah antara persepsi kompensasi dengan pemilihan karir. Sedangkan arah hubungan antara keduanya adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi persepsi kompensasi maka akan semakin tinggi pula pemilihan karir. Nilai korelasi antara persepsi pelatihan profesional (X2) dengan pemilihan karir (Y) sebesar 0,442. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat antara persepsi

pelatihan profesional dengan pemilihan karir. Sedangkan arah hubungan antara keduanya adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti semakin tinggi persepsi pelatihan profesional maka akan semakin tinggi pula pemilihan karir.

Hubungan persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional terhadap pemilihan karir memiliki nilai korelasi sebesar 0,509. Karena nilai  $R$  berada pada rentang 0,40 – 0,59 maka dapat disimpulkan bahwa antara persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional terhadap pemilihan karir terjadi hubungan yang cukup kuat. Sedangkan besarnya persentase sumbangan variable persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional terhadap pemilihan karir sebesar 25,9%, sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **1. Hubungan Persepsi Kompensasi dengan Pemilihan Karir**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa adanya hubungan secara parsial antara persepsi kompensasi dengan pemilihan karir. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Suparno Eko Widodo yang menjelaskan bahwa :

“Personel atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Kompensasi akan mempunyai dampak terhadap perencanaan, pengawasan dan

pengembangan personel. Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dan daya tarik perusahaan.”<sup>211</sup>

Hal tersebut menunjukkan bahwa alasan seseorang untuk merencanakan karir adalah untuk memperoleh pekerjaan yang layak dengan penghasilan yang sesuai agar mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka. Sehingga seseorang akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta dapat menjamin mereka untuk memenuhi kebutuhannya dengan memberikan kompensasi yang layak. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Panji Anoraga yang berpendapat bahwa :

“Faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mencari kerja salah satunya adalah kompensasi, gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja karyawan. Jadi nyatalah bahwa keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab yang terkuat yang dapat menjelaskan mengapa seseorang bekerja. Melalui kerja kita memperoleh uang dan uang tersebut dapat dipakai untuk memuaskan semua tipe kebutuhan.”<sup>212</sup>

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014 secara keseluruhan telah memiliki rencana yang baik untuk mencari pekerjaan setelah menyelesaikan kuliah. Mereka juga telah memahami bahwa untuk bekerja mereka harus mempertimbangkan faktor kompensasi yang akan diberikan oleh tempat mereka bekerja, karena tujuan mereka bekerja pada umumnya adalah untuk mencari penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan mereka.

---

<sup>211</sup> Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar 2015).p. 153

<sup>212</sup> Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta:Rineka Cipta. 2009).p.19

Berdasarkan hasil penelitian indikator tertinggi yaitu indikator mendapatkan kompensasi tidak langsung dengan sub indikator memperoleh tunjangan dengan presentase nya yaitu sebesar 25,37% dengan total skor 1.571. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa mengharapkan adanya berbagai tunjangan yang diberikan oleh tempat mereka bekerja. Butir instrument yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya ingin bekerja pada instansi yang menyediakan berbagai tunjangan untuk pegawainya”. Artinya ketika mahasiswa menginginkan instansi tempat mereka dapat menyediakan tunjangan karena tunjangan ini berkaitan dengan kompensasi jangka panjang yang akan mereka terima, dengan adanya tunjangan mahasiswa akan bekerja dengan nyaman karena merasa tempat bekerja mereka mepedulikan masa depan pegawainya. Butir instrument terendah terdapat dalam pernyataan “Tunjangan bukan merupakan faktor yang saya pertimbangkan dalam memilih pekerjaan”. Hal ini membuktikan bahwa tunjangan yang diberikan oleh instansi perusahaan merupakan faktor yang dipertibangkan mahasiswa sebelum memilih suatu profesi.

Kemudian skor terendah terdapat pada indikator mendapatkan kompensasi langsung dengan sub indikator memperoleh gaji, dengan presentase nya yaitu sebesar 24,61% dengan total skor 1.524. butir instrument dengan skor tertinggi terdapat dalam pernyataan “Saya menginginkan pekerjaan dengan gaji rutin”. Artinya ketika mahasiswa bekerja pada suatu instansi gaji merupakan sesuatu yang wajib mereka

terima, dalam hal ini gaji merupakan tanggung jawab perusahaan. Sedangkan butir instrument dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya menginginkan gaji besar apapun pekerjaannya”. Hal ini membuktikan bahwa sudah menjadi hal yang wajar apabila setiap orang yang bekerja menginginkan gaji yang besar.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanang Agus Suyono yang berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik (studi empiris pada mahasiswa akuntansi unsiq)” dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penghargaan finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir dengan nilai t hitung ( $2,258 > 1,911$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 artinya semakin besar persepsi seseorang terhadap penghargaan finansial maka akan semakin besar pula motivasi seseorang dalam memilih pekerjaan.<sup>213</sup>

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ardiani Ika Sulistyawati, Nina Ernawati, Netty Sylviana dengan judul “Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir” menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan mengenai persepsi terhadap penghargaan finansial dari pemilih akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki akuntan perusahaan lebih besar, artinya seseorang akan

---

<sup>213</sup> Nanang Agus Suyonoa. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik (studi empiris pada mahasiswa akuntansi unsiq)*, 2014

memilih pekerjaan dengan persepsi bahwa pekerjaan tersebut dapat memberikan penghasilan yang lebih besar dari pekerjaan lainnya.<sup>214</sup>

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Maya Sari dengan judul “Faktor - faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa departemen akuntansi fakultas ekonomi UMSU Medan” menunjukkan bahwa dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik, mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai non akuntan publik lebih mempertimbangkan nilai intrinsik suatu pekerja dan gaji awal yang tinggi. Sedangkan mahasiswa yang memilih untuk berprofesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan, artinya jika mahasiswa memiliki persepsi bahwa suatu pekerjaan dapat memberikan penghasilan yang menjanjikan maka ia akan semakin termotivasi untuk memilih pekerjaan tersebut.<sup>215</sup>

Persepsi kompensasi memberikan kontribusi yang positif terhadap pemilihan karir seseorang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang memiliki persepsi yang besar mengenai kompensasi yang akan mereka terima dari suatu pekerjaan maka akan semakin besar pula keinginan mereka untuk memilih pekerjaan tersebut.

---

<sup>214</sup> Ardiani Ika Sulistyawati, Nina Ernawati, Netty Sylviana. *Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir*, 2013

<sup>215</sup> Maya Sari. *Faktor - faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa departemen akuntansi fakultas ekonomi umsu medan*, 2013

## 2. Hubungan Persepsi Pelatihan Profesional dengan Pemilihan Karir

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa adanya hubungan secara parsial antara persepsi pelatihan profesional dengan pemilihan karir. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Sondang P.Siagian yang menyatakan bahwa :

“Kepentingan yang diperlukan seseorang untuk bekerja salah satunya memerlukan pendidikan dan pelatihan. Berbagai teori motivasi memberi petunjuk bahwa setiap orang ingin mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimilikinya berubah menjadi kemampuan efektif. Telah umum diakui bahwa salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata ialah melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk kepentingan itulah berbagai kemungkinan perlu dijelaskan kepada para karyawan baru yang pada gilirannya merupakan dorongan kuat bagi mereka untuk berprestasi semaksimal mungkin.”<sup>216</sup>

Hal tersebut menunjukkan seseorang mencari pekerjaan bukan semata-mata hanya untuk memperoleh penghasilan melainkan untuk menambah pengetahuan. Dengan bekerja mereka akan mendapatkan pelatihan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terutama untuk karyawan baru yang pada umumnya akan mendapatkan *training* dalam jangka waktu tertentu. Pelatihan ini dapat memotivasi seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaan mereka.

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014 secara keseluruhan telah memiliki rencana yang baik untuk mencari pekerjaan setelah menyelesaikan kuliah. Mereka telah memahami

---

<sup>216</sup> Sondang P.Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Bumi Aksara,. 2014).p.165

bahwa pekerjaan yang baik akan selalu memberikan imbalan yang layak kepada mereka, imbalan tersebut bukan hanya berupa materi saja melainkan juga berupa pendidikan dan pelatihan. Dengan pelatihan mereka akan memiliki wawasan yang luas dan bidang pekerjaan tersebut memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk berprestasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Donni Juni Priansa yang menyebutkan bahwa :

“Pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika ia memiliki motivasi. Imbalan yang memadai serta adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi setelah mengikuti pelatihan biasanya menjadi motivator bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan baik.”<sup>217</sup>

Berdasarkan hasil penelitian indikator tertinggi yaitu indikator mendapatkan pelatihan kerja langsung dengan sub indikator terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan dengan presentase nya yaitu sebesar 33,41% dengan total skor 1.571. Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa dalam mencari pekerjaan mahasiswa mempertimbangkan adanya pelatihan sebelum memulai pekerjaan yang akan diberikan oleh perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Pelatihan kerja ini dapat membantu mahasiswa dalam memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan serta menjadi sarana bagi mahasiswa untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Butir instrument dengan skor tertinggi terdapat dalam pernyataan “Training membantu pegawai baru untuk memahami pekerjaan dengan cepat”. Artinya

---

<sup>217</sup> Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (Bandung :Alfabeta 2014).p.180



mahasiswa mengharapkan instansi memberikan pelatihan terlebih dahulu sebelum bekerja agar mereka dapat memahami pekerjaan dengan cepat. Sedangkan butir instrument dengan skor terendah terdapat dalam pernyataan “Training membuat pegawai lebih bertanggung jawab dalam bekerja”. Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa lebih membutuhkan pelatihan agar mereka dapat bekerja dengan baik dan memahami setiap pekerjaan dengan cepat.

Kemudian skor terendah terdapat pada indikator mendapatkan pelatihan kerja dengan cara simulasi dengan sub indikator terdapat pelatihan diluar perusahaan, dengan presentase nya yaitu sebesar 33,37% dengan total skor 2.129. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa lebih membutuhkan pelatihan kerja sebelum memulai pekerjaan dibandingkan dengan pelatihan dengan cara simulasi. Butir instrument dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya ingin bekerja pada instansi yang memberikan kesempatan pegawainya mengikuti kegiatan diluar perusahaan” dan pernyataan “Kegiatan diluar instansi dapat memberikan pengalaman berharga bagi saya”. Artinya meskipun pelatihan dengan cara simulasi bukan menjadi factor yang dominan namun mahasiswa tetap mengharapkan instansi tempat mereka bekerja dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengikuti kegiatan diluar perusahaan karena dapat memberikan pengalaman yang berharga bagi mereka. Sedangkan butir instrument dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Adanya pelatihan diluar instansi merupakan faktor yang harus

dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan”. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dengan cara simulasi bukan merupakan faktor utama yang harus dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih pekerjaan, meskipun mereka tetap menginginkan adanya pelatihan diluar perusahaan, namun pelatihan langsung merupakan hal yang lebih dibutuhkan dan dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih pekerjaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Kusno Widi Asmoro, Anita Wijayanti dan Suhendro dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik” dimana hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik artinya ketika memilih suatu profesi mahasiswa akan mempertimbangkan pelatihan professional yang diberikan oleh perusahaan.<sup>218</sup>

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Irfan Hadi Saputra dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi untuk Menjadi Akuntan Publik Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Semarang” menunjukkan bahwa pelatihan kerja profesional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik artinya seseorang yang memilih bekerja

---

<sup>218</sup> Tri Kusno Widi Asmoro, Anita Wijayanti dan Suhendro, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik*, 2016

sebagai akuntan publik memiliki persepsi lebih membutuhkan pelatihan kerja profesional.<sup>219</sup>

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Dian Putri Merdekawati dan Ardiani Ika Sulistyawati yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik” menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai Wald sebesar 4,336 dengan signifikansi sebesar 0,037, sehingga pelatihan profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan.<sup>220</sup>

Persepsi pelatihan profesional memberikan kontribusi yang positif terhadap pemilihan karir seseorang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang memiliki persepsi suatu pekerjaan terlihat sulit maka akan semakin besar pula harapan seseorang untuk memperoleh pelatihan profesional.

### **3. Hubungan Persepsi Kompensasi dan Pelatihan Profesional dengan Pemilihan Karir**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat hubungan secara simultan atau bersama-sama antara persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional dengan pemilihan karir. Hal tersebut sesuai dengan

---

<sup>219</sup> Irfan Hadi Saputra, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi untuk Menjadi Akuntan Publik Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Semarang*, 2012

<sup>220</sup> Dian Putri Merdekawati dan Ardiani Ika Sulistyawati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik*, 2011

teori bahwa dalam memilih suatu pekerjaan, seseorang akan mempertimbangkan faktor kompensasi dan pelatihan profesional. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sondang P.Siagian yang menjelaskan bahwa :

“Bekerja pada suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi atau perusahaan itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya dibidang materil, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual.”<sup>221</sup>

Selain itu Panji Anoraga berpendapat bahwa :

“Pada umumnya orang beranggapan, bahwa tujuan bekerja itu hanyalah untuk mencari uang, sehingga semakin besar gaji yang diberikan semakin tertariklah orang pada pekerjaan itu. Hal ini karena kebutuhan manusia akan makan, minum, pakaian dan perumahan akan terpenuhi bila seseorang memiliki uang. Sehingga sebagian orang beranggapan bahwa uang adalah segala-galanya, bila kita memiliki uang maka apa saja bisa kita miliki. Tetapi dari hasil penyelidikan psikolog diperusahaan, ternyata bila gaji sudah mencukupi secara sederhana, maka gaji bukanlah faktor utama yang dikejar oleh orang didalam bekerja. Orang lebih berkecenderungan untuk memikirkan tipe pekerjaan dan kesempatan untuk maju walaupun gajinya rendah.”<sup>222</sup>

Teori tersebut menunjukkan bahwa bekerja bukanlah semata-mata untuk mencari penghasilan melainkan untuk mencari hal lain yang lebih berharga, yaitu pengalaman. Pengalaman dapat diperoleh dari adanya pelatihan dan pendidikan, dengan adanya pelatihan seseorang dapat berprestasi dan terus mengembangkan potensi yang dimilikinya.

---

<sup>221</sup> Sondang P.Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Bumi Aksara,. 2014).p.29

<sup>222</sup> Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta:Rineka Cipta 2009). p.2

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional terhadap pemilihan karir memiliki nilai korelasi sebesar 0,509. Karena nilai R berada pada rentang 0,40 – 0,59 maka dapat disimpulkan bahwa antara persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional terhadap pemilihan karir terjadi hubungan yang cukup kuat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rulyanti Susi Wardhani dan Ivan Lesmana yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Jurusan Akuntansi FE Universitas Bangka Belitung)” yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis faktor, terbentuk dua faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen yaitu faktor 1 dan faktor 2. Faktor 1 diberi nama faktor informasi pekerjaan yang terdiri dari penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, dan pemahaman kerja. Sedangkan faktor 2 diberi nama faktor kepribadian yang terdiri dari nilai intrinsik pekerjaan dan lingkungan kerja. Faktor yang paling dominan adalah faktor informasi pekerjaan.<sup>223</sup> Persamaan dari penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel terikat pemilihan karir. Perbedaanya, peneliti hanya menggunakan variabel bebas kompensasi dan pelatihan sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan 6 variabel bebas, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai sosial, pasar kerja.

---

<sup>223</sup> Rulyanti Susi Wardhani dan Ivan Lesmana, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Jurusan Akuntansi FE Universitas Bangka Belitung)*, 2013

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang terjadi seperti keterbatasan variabel penelitian, karena didalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga variabel yaitu persepsi kompensasi, persepsi pelatihan professional dan pemilihan karir.

Adanya keterbatasan yang peneliti alami seperti keterbatasan sampel pada penelitian ini hanya terbatas pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta sehingga hasil yang diperoleh tidak bersifat mutlak.

Kemudian pada pengumpulan data kuisisioner, peneliti tidak dapat mengontrol responden yang tidak menunjukkan kenyataan dan kondisi yang sesungguhnya. Selain itu keterbatasan waktu dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian yang dilakukan tidak berjalan lancar seperti yang diharapkan.

Penelitian ini sudah mengikuti prosedur ilmiah yang berlaku. Namun peneliti menyadari tentu masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat didalamnya, bisa jadi dalam teknik pengambilan sampelnya, jumlah sampel, instrument yang digunakan dan hal-hal lain yang luput dari ketelitian peneliti.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data statistik, deskripsi dan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi kompensasi dengan pemilihan karir mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014. Hal ini menandakan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi pelatihan professional dengan pemilihan karir mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014. Hal ini menandakan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan professional dengan pemilihan karir mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014. Dengan demikian semakin besar persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan professional seseorang terhadap suatu pekerjaan akan semakin besar pula motivasi pemilihan karir seseorang terhadap suatu pekerjaan. Hal ini menandakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat pengaruh antara persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan professional terhadap pemilihan karir pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2014. Hal tersebut membuktikan bahwa persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan professional merupakan faktor dari pemilihan karir. Implikasi dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dari variabel persepsi kompensasi menunjukkan banyak mahasiswa yang belum optimis mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang besar ketika mereka lulus dari perguruan tinggi dan juga belum memahami secara betul pekerjaan apa yang dapat memberikan gaji yang besar. Hal ini tentu harus dirubah, sebagai mahasiswa yang telah memperoleh pendidikan tinggi tentu sangat layak untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang besar.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dari variabel persepsi pelatihan professional menunjukkan bahwa ketika memilih suatu profesi banyak mahasiswa yang hanya memikirkan peluang jangka pendek dan melupakan faktor lain yang tidak kalah penting dan akan sangat berguna dalam jangka panjang, yaitu pelatihan diluar perusahaan. Dengan adanya pelatihan diluar perusahaan, setiap pegawai akan menerima banyak pengalaman yang bermanfaat untuk menunjang karir mereka dimasa yang akan datang.



3. Berdasarkan hasil perhitungan dari variabel pemilihan karir menunjukkan bahwa pekerjaan bagi sebagian orang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan, hal tersebut menunjukkan bahwa dalam memilih suatu pekerjaan, mahasiswa tidak mempertimbangkan untuk memilih pekerjaan yang mendapatkan penghormatan tinggi dari masyarakat. Memang benar bekerja bukanlah untuk mencari suatu penghormatan dari orang lain, namun kadang-kadang seseorang memerlukan pengakuan dari orang lain atas apa yang telah dia kerjakan. Hal ini tentu akan menjadi motivasi tersendiri bagi seseorang untuk terus berusaha menjadi orang yang berguna karena pada tingkat tertinggi seseorang memerlukan pengakuan dari masyarakat untuk memberikan kepuasan bagi dirinya. Sehingga walaupun dalam memilih pekerjaan tidak perlu memikirkan pengakuan dari orang lain namun suatu saat nanti pengakuan dari orang lain akan menjadi suatu kebutuhan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini memberikan informasi bahwa persepsi kompensasi dan persepsi pelatihan profesional berkorelasi positif signifikan terhadap pemilihan karir. Meskipun begitu masih banyak faktor lain yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa seperti lingkungan pekerjaan, pertimbangan pasar kerja, nilai sosial dari suatu pekerjaan dan lainnya

yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan pemilihan karir mahasiswa. Oleh sebab itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk menggunakan faktor-faktor lain selain yang diteliti dalam penelitian ini agar diperoleh gambaran yang lebih luas dan menyeluruh.

2. Bagi Universitas, diharapkan agar memberikan mata kuliah karir atau seminar karir agar dapat memberikan gambaran umum mengenai kompetensi yang dibutuhkan didunia kerja. Karena saat ini banyak instansi yang mengeluhkan jika lulusan perguruan tinggi ternyata tidak siap kerja dibuktikan dengan rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh mereka sehingga instansi perusahaan harus melakukan suatu pelatihan kembali untuk menyesuaikan keahlian yang dimiliki lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pekerjaan. Perguruan tinggi merupakan sarana bagi setiap orang untuk menambah wawasan dan pengalaman sebelum memasuki dunia kerja sehingga setiap perguruan tinggi harus mengupayakan memiliki lulusan yang kompeten dan siap bersaing didunia kerja.
3. Bagi perusahaan, motivasi seseorang untuk mencari pekerjaan adalah karena setiap orang memiliki berbagai kebutuhan, dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut memerlukan uang, sehingga banyak lulusan perguruan tinggi yang mencari pekerjaan untuk memperoleh penghasilan yang layak. Jadi, ada baiknya setiap instansi perusahaan memberikan kemudahan bagi mahasiswa untuk bekerja, baik itu informasi mengenai lowongan pekerjaan maupun informasi mengenai gaji, bonus, asuransi

dan jenis tunjangan lainnya. Karena seseorang yang mencari pekerjaan akan mengharapkan untuk memperoleh penghasilan yang layak, sehingga perusahaan pun harus memberikan penghasilan yang sesuai. Selain untuk memperoleh penghasilan, banyak orang mencari pekerjaan untuk menambah pengetahuan, sehingga perusahaan dapat memfasilitasi pegawainya dengan berbagai pelatihan, terutama pelatihan sebelum memulai pekerjaan bagi pegawai baru. Selain bermanfaat untuk pegawai menambah pengetahuan, pelatihan ini tentu akan bermanfaat bagi perusahaan, yaitu perusahaan dapat memiliki pegawai yang kompeten.

4. Bagi mahasiswa, mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah saat ini. Tentu merupakan hal yang wajar apabila setiap orang yang mencari pekerjaan mengharapkan pekerjaan yang baik dengan fasilitas yang bagus serta penghasilan yang menjanjikan, namun perlu diingat bahwa perusahaan pun menginginkan memiliki pegawai yang kompeten. Perusahaan tentu bersedia memberikan imbalan yang besar jika sesuai dengan kemampuan pegawainya. Sehingga sebelum lulus kuliah, mahasiswa perlu untuk mempersiapkan diri dengan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Mahasiswa perlu untuk membuat sebuah perencanaan karir, dengan memilih suatu profesi sebelum lulus kuliah sehingga ada waktu untuk mempersiapkan diri, jadi ketika lulus tidak bingung untuk bekerja dimana dan sudah mengetahui akan memilih pekerjaan apa. Dengan begitu, mahasiswa tidak perlu menunggu lama untuk bekerja setelah

lulus dari perguruan tinggi. Selain itu, perencanaan karir akan membantu mahasiswa memperoleh informasi mengenai pekerjaan yang diinginkan termasuk fasilitas yang diperoleh dari pekerjaan tersebut, seperti berapa penghasilan yang akan diperoleh dan jenjang karir yang jelas. Sehingga ketika bekerja, mahasiswa akan bekerja dengan sepenuh hati karena sudah yakin dengan profesi yang dipilih dan memiliki jenjang karir yang bagus, dengan begitu masa depan mahasiswa dapat terjamin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga , Panji . Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta. 2009
- Arikunto , Suharsimi. Manajemen Penelitian. Jakarta:Rineka Cipta.2010
- Asmoro , Tri Kusno Widi, Anita Wijayanti dan Suhendro, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. JEAM Vol XV April 2016. ISSN :1412-5366.e-ISSN:2459-9816.
- Badriyah , Mila, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.2015
- Dariyo ,Agoes. Psikologi Perkembangan Dewasa Muda. Jakarta :Grasindo. 2008
- Darojat , Tubagus Achmad. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama, 2015
- Hariwijaya , M. Pengembangan Pribadi. Jakarta : Tugu Publisher. 2008
- Hartatik , Indah Puji. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana .2014.
- Hasibuan , Malayu S.P.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. 2009
- <http://m.bintang.com/success/read/2865977/sulit-cari-kerja-di-era-digital-lakukan-ini-sebelum-lulus-kuliah>. Diakses pada: 21 April 2017
- <http://m.okezone.com/read/2017/02/17/320/1621459/tips-karier-pertimbangkan-hal-ini-sebelum-menerima-tawaran-kerja>. Diakses pada: 17 Februari 2017

<http://m.republika.co.id/berita/trendtek/kampus-uai/17/02/23/oltt2280-uai-gelar-seminar-tantangan-realita-setelah-kuliah>. Diakses pada: 17 Februari 2017

<http://m.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/17/02/20/olocy415-wamenkeu-diy-perlu-waspada-tingginya-sarjana-pengangguran>. Diakses pada: 21 April 2017

<http://m.republika.co.id/berita/trendtek/bina-sarana-informatika/16/06/03/o8725m374-amik-bsi-pontianak-kembali-gelar-seminar-karier>. Diakses pada: 17 Februari 2017

<https://tirto.id/pendidikan-tinggi-tak-bisa-menjamin-karier-anda-b1N6>. Diakses tanggal : 12 Maret 2017

Lim , Johanes. *No Pain No Gain- Metode Sukses Pribadi, Baik Studi, Karier Maupun Bisnis*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.2003

Lubis , Juliardos. J.M.. *Sukses Mendapat Kerja dan Meraih Karir Impian*. Depok: Raih Asa Sukses. 2010

Merdekawati , Dian Putri dan Ardiani Ika Sulistyawati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik, Aset*. Maret 2011. Hal.9-19.Vol.13 No.1 ISSN 1693-928X.

[m.liputan6.com/lifestyle/read/2854271/ingin-lebih-sukses-dalam-karier-dan-pekerjaan-ini-rahasiannya](http://m.liputan6.com/lifestyle/read/2854271/ingin-lebih-sukses-dalam-karier-dan-pekerjaan-ini-rahasiannya). Diakses pada: 17 Februari 2017

[m.liputan6.com/lifestyle/read/2819742/terapkan-4-aturan-ini-untuk-bangun-kesuksesan-karir](http://m.liputan6.com/lifestyle/read/2819742/terapkan-4-aturan-ini-untuk-bangun-kesuksesan-karir). Diakses pada: 17 Februari 2017

Nujaman , Kadar. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.2014

Permadi , Komang Dede dan Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana*. Bali E-Jurnal Manajemen UNUD. Vol.14,No.10 2015:3256.ISSN:2302-8912.

Priansa , Donni Juni. Perencanaan dan Pengembangan SDM . Bandung :Alfabet. 2014

Rahman , Arif. *Complete Career Guide*. Jakarta :Visimedia. 2011

Saebani , Beni Ahmad dan Kadar Nurjaman. Manajemen Penelitian . Bandung: CV Pustaka Setia. 2013

Saputra , Irfan Hadi, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi untuk Menjadi Akuntan Publik Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Semarang. 2012.

Sari , Maya. Faktor - faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa departemen akuntansi fakultas ekonomi umsu medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* Vol 13, No . 2 / September 2013

Sarjono , Haryadi dan Winda Julianita.SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset .Jakarta: Salemba Empat. 2011

Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Refika Aditama. 2013

Siagian , Sondang P.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara,. 2014

Sudjana.Metode Statistika Edisi Enam. Bandung:Tarsito.2005

Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi.Bandung:Alfabet.2011

----- Statistika Untuk Penelitian.Bandung : Alfabet.2015

Suharsono. Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta :PUAJ. 2012

Sulistiyawati , Ardiani Ika, Nina Ernawati, Netty Sylviana. Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. *Jurnal Dinamika Akuntansi* Vol. 5, No. 2, September 2013, pp. 86-98, ISSN 2085-4277

Sumardi. *Password Menuju Sukses*. Jakarta :Erlangga. 2007

Sunyoto , Danang dan Burhanudin. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS. 2011

Suyono , Nanang Agus. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan public. *Jurnal PPKM II* (2014) 69-83, ISSN: 2354-869X

Thoha , Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2011

Triatmoko , FA. *Sukses Mendapatkan Pekerjaan Impian*. Jakarta : Tangga Pustaka. 2009

Umam , Kharul. *Perilaku Organisasi*. Bandung:Pustaka Setia. 2012

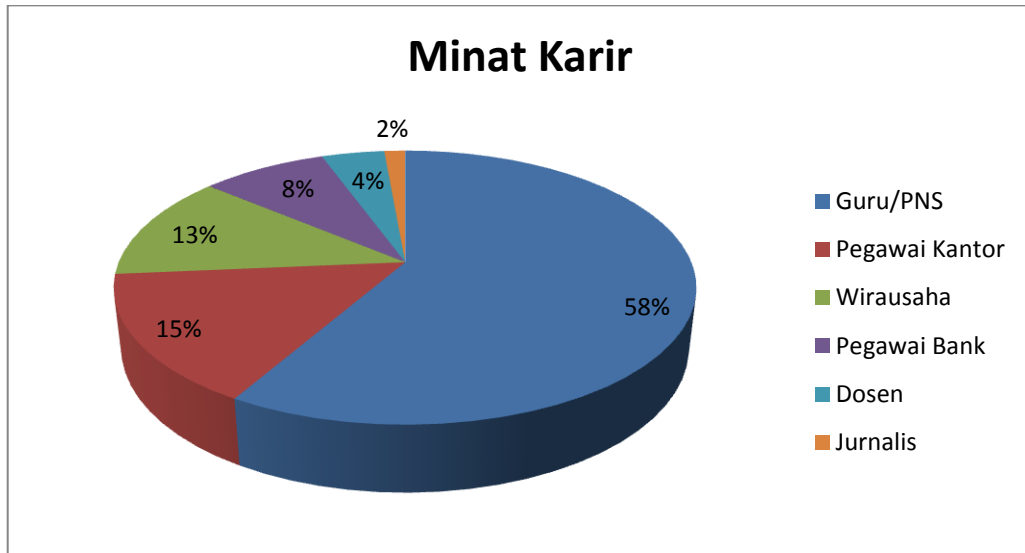
Wardhani , Rulyanti Susi dan Ivan Lesmana, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Jurusan Akuntansi FE Universitas Bangka Belitung). *Jurnal Akuntansi*. Vol.2, No.1 Oktober 2013:48-62, ISSN 2337-4314.

Widodo , Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015



**Lampiran 1**

Data Sampel Mahasiswa Pendidikan Akuntansi A angkatan 2014		Data Sampel Mahasiswa Pendidikan Akuntansi B angkatan 2014	
1	Anna Afifah	1	Ida Nuraini
2	Ahmad Nur Ardi	2	Seftinia Rachmawati
3	Dian Lestari	3	Lina Nusaibah
4	Kezia	4	Farqi Noordin
5	Fes	5	Muhamad Dito
6	Dimas Ardinasyah	6	Khairunisa
7	Juliani Elisabeth	7	Dian Nurul
8	Eka Nur Diah	8	Ruby Alamsyah
9	Riris	9	Megawati Zahri
10	Icha	10	Rara
11	Siska Rahmiati	11	Yusmaniar
12	Emi Permata Sari	12	Mentari Aldini
13	Sherlia F	13	Woro Endah
14	Adhi Gunawan	14	Radian Nugraha
15	Fauziah Nur Arifin	15	Hermin Mayang
16	Febry Valentie	16	Dava Althov
17	Nur Ayu Handayani	17	Eko Sutandi
18	Abel	18	Mely
19	Fachri	19	Agung Kurniawan
20	Erni Tyas	20	Arti Yuliani
21	Indah	21	Atika Zahra
22	Reka	22	Siti Maulani
23	Dewi	23	Widyawati
24	Ririn Anuriyah	24	Mediana
25	Lilis Retno Rahayu	25	Lestari Kiki
26	Farah Alfiah	26	Linda
27	Viki Herdianto	27	Nur
28	Asri Nurul	28	Nur Fauziah Pratiwi
29	Tias Nurpratika	29	Arista Meilani
30	Nabila	30	Sisca Sartika
31	Ika Tri Wahyuni	31	Putri Adena
32	Remo Palupi	32	Miftahul Jannah
33	Mera Gustina	33	Nency Avelina
34	Ema	34	Novelia
35	Yonika	35	Maharani Cantika
36	Tri Inayati	36	Ismia Fadilah

**Lampiran 2****Responden Berdasarkan Minat Karir**

*Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)*

### Lampiran 3

#### Instrumen Uji Coba

Nama Responden :

Kelas :

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah dengan teliti pernyataan sebelum menjawab.
2. Jawablah setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda ceklis (v) pada salah satu kolom pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, setiap jawaban merupakan pendapat yang paling sesuai dengan diri anda sendiri.
5. Untuk setiap pernyataan berikanlah hanya satu jawaban.

#### Orientasi Pilihan Karir Mahasiswa

Profesi apakah yang akan anda pilih setelah lulus?	
A	Guru/PNS
B	Pegawai Bank
C	Pegawai Kantor
D	Wirausaha
E	Lain-lain .....(Isi sendiri)
Alasan memilih profesi tersebut	

#### Pemilihan Karir (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya akan mencari informasi lowongan pekerjaan sebelum lulus kuliah					
2	Saya bekerja agar dapat berinteraksi dengan					

	orang lain					
3	Saya akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan					
4	Saya ingin segera bekerja setelah lulus kuliah					
5	Penghasilan kecil bukan persoalan, karena saya bekerja untuk menyalurkan hobi					
6	Dengan bekerja, saya dapat bekerja sama dengan banyak orang					
7	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan hanya akan menyulitkan saya					
8	Saya memilih untuk fokus kuliah dan belum memikirkan pekerjaan					
9	Saya bekerja agar dapat meningkatkan kompetensi dan bersaing dengan orang lain					
10	Orang tua menginginkan saya segera bekerja setelah lulus kuliah					
11	Saya kesulitan untuk berinteraksi dengan orang lain					
12	Pekerjaan yang tidak sesuai hobi dapat membuat saya tertantang dan menambah wawasan					
13	Saya memilih untuk liburan dulu setelah dinyatakan lulus kuliah					
14	Saya memilih profesi yang mendapatkan penghargaan tinggi dari masyarakat.					
15	Saya akan memilih pekerjaan yang menawarkan penghasilan besar					
16	Saya tidak memerlukan penghargaan dari masyarakat karena profesi saya					
17	Saya ingin memiliki banyak rekan kerja					
18	Saya akan menerima pekerjaan apapun setelah lulus kuliah					
19	Saya menyukai profesi yang dihormati oleh masyarakat					
20	Rekan kerja dapat membantu saya ketika mengalami kesulitan					
21	Saya bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan					
22	Bekerja dalam tim lebih menyulitkan saya					

23	Saya bekerja untuk membantu keuangan keluarga					
24	Saya bekerja untuk mengembangkan potensi					
25	Saya tertarik untuk bekerja pada instansi yang mengharuskan saya bekerja dalam tim					

### Persepsi Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya mencari pekerjaan dengan peluang gaji besar					
2	Saya ingin bekerja pada instansi yang menyediakan berbagai tunjangan untuk pegawainya					
3	Gaji merupakan faktor utama yang harus diertimbangkan dalam memilih pekerjaan					
4	Saya memilih bekerja pada instansi yang menyediakan bonus bagi pegawainya					
5	Saya mempertimbangkan jenis asuransi yang akan diberikan instansi sebelum memilih pekerjaan					
6	Bonus merupakan motivasi saya untuk bekerja					
7	Saya akan mencari informasi mengenai jumlah gaji yang akan diberikan sebelum memilih pekerjaan					
8	Saya tidak memikirkan bonus ketika memilih pekerjaan					
9	Saya memilih bekerja pada instansi yang memberikan berbagai jaminan asuransi untuk pegawainya					
10	Dengan adanya tunjangan, saya dapat bekerja dengan tenang					
11	Saya menerima berapapun gaji yang ditawarkan oleh instansi					
12	Bonus membuat saya semangat untuk bekerja					
13	Saya tidak mempertimbangkan tunjangan ketika memilih pekerjaan					
14	Saya tetap akan bekerja meskipun instansi tidak memberikan jaminan asuransi					
15	Saya tidak mempermasalahkan jumlah gaji					

	yang akan diberikan instansi					
16	Saya hanya mengharapkan penghasilan rutin dan tidak memerlukan tunjangan					
17	Jaminan asuransi dapat membuat saya bekerja dengan aman					
18	Saya akan memberikan kontribusi besar ketika bekerja agar mendapatkan bonus dari instansi					
19	Saya hanya akan memilih bekerja pada instansi yang memberikan berbagai tunjangan					
20	Saya menginginkan gaji besar apapun pekerjaannya					
21	Tunjangan bukan merupakan faktor yang saya pertimbangkan dalam memilih pekerjaan					
22	Jaminan asuransi dapat memotivasi saya bekerja dengan baik					
23	Saya tetap akan bekerja dengan semangat meskipun instansi tidak memberikan bonus					
24	Saya menginginkan jaminan asuransi yang sesuai dengan resiko pekerjaan					
25	Dengan adanya tunjangan yang diberikan instansi, saya merasa masa depan saya terjamin					
26	Saya menginginkan pekerjaan dengan gaji rutin					
27	Saya menginginkan bonus yang seimbang dengan beban pekerjaan					
28	Saya tidak mengharapkan jaminan asuransi yang diberikan oleh instansi					

### Persepsi Pelatihan Profesional (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya akan mencari informasi mengenai ada atau tidaknya pelatihan rutin yang dilakukan instansi sebelum memilih pekerjaan					
2	Saya ingin bekerja pada instansi yang memberikan kesempatan pegawainya mengikuti kegiatan diluar perusahaan					
3	Saya memerlukan training sebelum memulai pekerjaan					
4	Pelatihan rutin dapat membantu pegawai					

	untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki					
5	Adanya pelatihan diluar instansi merupakan faktor yang harus dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan					
6	Saya tertarik untuk bekerja pada instansi yang menyelenggarakan pelatihan rutin					
7	Kegiatan diluar instansi dapat memberikan pengalaman berharga bagi saya					
8	Saya ingin bekerja pada instansi yang memberikan training terlebih dahulu					
9	Saya memerlukan pelatihan rutin untuk menambah wawasan					
10	Kegiatan diluar instansi merupakan sarana bagi saya untuk mengembangkan potensi					
11	Adanya pelatihan rutin bukan merupakan faktor yang saya pertimbangkan dalam memilih pekerjaan					
12	Kegiatan diluar instansi dapat membantu saya untuk menambah relasi					
13	Training dapat membantu saya dalam memahami pekerjaan					
14	Pelatihan rutin dapat memotivasi saya untuk berprestasi dalam pekerjaan					
15	Training merupakan sarana bagi pegawai baru untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan					
16	Saya tidak mempertimbangkan adanya pelatihan diluar instansi ketika memilih pekerjaan					
17	Saya sudah menguasai bidang pekerjaan sehingga tidak memerlukan training lagi					
18	Pelatihan rutin yang dilaksanakan instansi merupakan jaminan untuk meningkatkan karir saya nanti					
19	Training membuat pegawai lebih bertanggung jawab dalam bekerja					
20	Saya tetap akan memilih suatu profesi walaupun tidak ada pelatihan diluar instansi					
21	Training dapat membantu saya untuk					

	mengurangi kesalahan saat bekerja					
22	Pelatihan diluar instansi dapat meningkatkan kerja sama antar pegawai					
23	Saya memiliki motivasi belajar tinggi sehingga saya ingin bekerja pada instansi yang mengadakan pelatihan rutin					
24	Training membantu pegawai baru untuk memahami pekerjaan dengan cepat					



Lampiran 4 Validitas Instrumen Uji Coba Pemilihan Karir (Y)

No	No Instrumen																									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
2	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	1	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	2	5	93
3	5	5	5	5	2	4	3	3	5	5	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
5	5	5	5	5	2	4	3	3	4	4	4	2	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	105
6	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	103
7	5	5	5	5	2	5	3	3	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
8	3	4	4	4	2	4	2	2	3	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	100
9	4	5	5	5	3	4	2	2	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	98
10	5	5	5	5	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	99
11	5	4	4	5	2	4	3	3	4	5	4	2	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	105
12	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
13	5	5	5	5	2	5	3	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	112
14	5	5	5	5	3	5	2	2	4	5	4	3	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	101
15	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	92
16	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	112
17	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	1	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
18	5	5	5	5	3	5	2	2	5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	104
19	5	5	5	5	2	4	3	3	3	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
20	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	108
21	5	5	5	5	2	5	2	3	4	5	5	2	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	108
22	5	4	4	5	1	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
23	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	113
24	5	5	5	5	2	5	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	110
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	100
26	5	5	5	5	3	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
27	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	112
29	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	111
30	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113
r hitung	0,536	0,377	0,377	0,577	0,016	0,576	0,178	0,193	0,424	0,511	0,152	-0,040	0,792	0,792	0,441	0,157	0,617	0,792	0,792	0,792	0,792	0,792	0,494	0,559	0,441	
r kritis	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Drop	Valid	Valid	Drop	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
SKOR	138	140	140	144	77	135	90	91	133	141	116	75	142	142	134	88	141	142	142	142	142	142	143	141	134	
DROP	24 %																									
VALID	76 %																									

Lampiran 5 Validitas Instrumen Uji Coba Persepsi Kompensasi (X1)

No	No Instrumen																												Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	2	5	4	2	5	5	5	5	5	4	118
2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
3	1	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	118
4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	98
5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	108	
6	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	106	
7	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	116	
8	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	96	
9	3	5	3	4	3	5	4	2	4	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	109	
10	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	5	4	4	108	
11	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	5	3	4	4	3	2	5	3	2	5	5	5	4	4	109	
12	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	122	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	130	
14	1	5	3	3	1	3	5	1	5	5	5	3	1	1	5	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	92	
15	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	109	
16	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	116	
17	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	117	
18	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	120	
19	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	4	5	3	5	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	4	117	
20	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	118	
21	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	1	5	5	5	2	5	1	2	4	5	5	5	5	115	
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	134	
23	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	98	
24	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	2	4	4	5	5	3	103	
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	109	
26	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	128	
27	2	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	5	4	3	4	2	3	5	4	4	4	2	101	
28	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	109	
29	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	109	
30	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	118	
r hitung	0.32	0.36	0.49	0.62	0.55	0.60	0.53	0.68	0.59	0.62	0.62	-0.40	0.67	0.67	0.62	0.34	0.49	0.37	0.37	0.56	0.62	0.26	0.56	0.39	0.46	0.56	0.58	0.67		
r kritis	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Status	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid		

SKOR	94	141	128	137	109	130	127	104	134	138	138	77	104	96	138	93	136	134	120	91	138	90	91	137	136	142	139	114
------	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	-----	-----	----	-----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----

<b>DROP</b>	14 %
<b>VALID</b>	86 %



### Lampiran 7 Reliabilitas Instrumen Uji Coba Pemilihan Karir (Y)

No	Nomor Item																			Jumlah
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Skor
1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	75
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	88
6	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	83
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
8	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	84
9	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	81
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	83
11	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	88
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	94
14	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	85
15	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	86
19	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
20	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	93
22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	93
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	93
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	78
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
28	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	88
29	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	88
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
∑Xi	138	140	140	144	135	133	141	142	142	134	141	142	142	142	142	142	143	141	134	2658
k	19																			
Var total	39.42																			
Var Butir	0.46	0.23	0.23	0.23	0.26	0.46	0.22	0.20	0.20	0.33	0.22	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.25	0.42	0.33	
Jumlah	5.05																			
Alpha	0.92																			

Disimpulkan Realibilitas tes sangat tinggi

### Lampiran 8 Reliabilitas Instrumen Uji Coba Persepsi Kompensasi (X1)

No	Nomor Item																								Jumlah
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Skor
1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	104
2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
3	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	86
5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	93
6	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	94
7	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	4	104
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	88
9	5	3	4	3	5	4	2	4	5	5	3	3	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	97
10	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	4	94
11	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	3	5	4	4	3	2	5	2	5	5	5	4	4	97
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	111
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	114
14	5	3	3	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	86
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	93
16	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	104
17	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	105
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	116
19	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	106
20	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	106
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5	110
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	118
23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	86
24	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	2	4	2	4	4	5	5	3	91
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	95
26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	114
27	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	2	92
28	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	95
29	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	94
30	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	106	
∑Xi	141	128	137	109	130	127	104	134	138	138	104	96	138	136	134	120	91	138	91	137	136	142	139	114	3002
k	26																								
Var total	94.82																								
Var Butir	0.22	0.75	0.32	1.00	0.64	0.53	0.81	0.26	0.25	0.25	1.02	0.65	0.25	0.33	0.40	0.76	0.86	0.25	0.86	0.25	0.33	0.20	0.24	0.86	
Jumlah	12.27																								
Alpha	0.91																								

Disimpulkan Realibilitas tes sangat tinggi

### Lampiran 9 Reliabilitas Instrumen Uji Coba Persepsi Persepsi Pelatihan Profesional (X2)

No	Nomor Item																				Jumlah	
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Skor
1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	5	5	5	94
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	103
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	82
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	93
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	81
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	99
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
9	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	94
10	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	76
11	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	85
12	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	1	5	4	2	4	4	4	4	86
13	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	1	5	5	3	5	84
14	4	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	1	2	5	4	1	5	4	5	5	81
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	82
16	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	97
17	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	2	5	5	5	5	87
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	100
19	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	98
20	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	98
22	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	5	1	4	5	3	4	86
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	98
24	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	94
25	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	92
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	103
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	2	4	4	4	5	85
28	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	92
29	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	94
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	99
$\sum X_i$	129	132	140	131	138	124	130	135	135	138	137	139	97	110	137	134	85	134	136	134	140	2715
k	21																					
Var total	57.02																					
Var Butir	0.42	0.52	0.23	0.38	0.32	0.53	0.44	0.53	0.47	0.32	0.32	0.31	0.67	0.71	0.25	0.40	1.32	0.26	0.33	0.40	0.23	
Jumlah	9.35																					
Alpha	0.88																					

Disimpulkan Realibilitas tes sangat tinggi

## Lampiran 10 Perhitungan Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba Pemilihan Karir (Y)

### SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN UJI COBA PEMILIHAN KARIR (VARIABEL Y)

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	%		Item Valid				
						Jumlah	%	Dominan		
1.	Pemilihan Karir	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	9	36.00	%	8	88.889	%	42.11	%
2		Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	8	32.00	%	7	87.5	%	36.84	%
3		Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri	8	32.00	%	4	50	%	21.05	%
<b>Total</b>			<b>25</b>	<b>100</b>	<b>%</b>	<b>19</b>			<b>100</b>	<b>%</b>

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
1	Pemilihan Karir	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	1	141	Valid
			4	142	Valid
			8	91	Drop
			10	141	Valid
			13	142	Valid
			15	134	Valid
			18	134	Valid
			21	142	Valid
			23	143	Valid
			<b>Total Skor</b>		
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>134.44</b>		
<b>%</b>			<b>37.95</b>	<b>35.22</b>	

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status			
2	Pemilihan Karir	Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	2	140	Valid			
			6	135	Valid			
			9	133	Valid			
			11	116	Drop			
			17	141	Valid			
			20	142	Valid			
			22	142	Valid			
			25	134	Valid			
			<b>Total Skor</b>			<b>1083</b>		
			<b>Rata-rata Skor</b>			<b>135.38</b>		
<b>%</b>			<b>33.97</b>	<b>35.47</b>				

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status	
3	Pemilihan Karir	Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri	3	140	Valid	
			5	77	Drop	
			7	90	Drop	
			12	75	Drop	
			14	142	Valid	
			16	88	Drop	
			19	142	Valid	
			24	141	Valid	
		<b>Total Skor</b>			<b>895</b>	
		<b>Rata-rata Skor</b>			<b>111.88</b>	
<b>%</b>			<b>28.07</b>	<b>29.31</b>		

**Jumlah keseluruhan** = **3188**  
**Rata-rata skor keseluruhan** = **381.69**

Indikator	Pemilihan Karir		
	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri
<b>Jumlah Soal</b>	9	8	8
<b>Skor</b>	1210	1083	895
<b>Rata-rata</b>	134.44	135.38	111.88
<b>Persentase (%)</b>	37.95	33.97	28.07



### Lampiran 11 Perhitungan Rata-Rata hitung Skor Indikator Instrumen Uji Coba Pemilihan Karir (Y)

#### Rata-rata Hitung Skor Indikator Pemilihan Karir (Uji Coba)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rata rata	Persentase (%)
1.	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	1	138	1126	8	140.75	33.50
		4	144				
		10	141				
		13	142				
		15	134				
		18	142				
		21	142				
23	143						
2	Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	2	140	967	7	138.14	32.88
		6	135				
		9	133				
		17	141				
		20	142				
		22	142				
25	134						
3	Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri	3	140	565	4	141.25	33.62
		14	142				
		19	142				
		24	141				
<b>Jumlah</b>				<b>2658</b>	<b>19</b>	<b>420.14</b>	<b>100</b>

No.	Indikator	Total Skor	N	Rata rata	Persentase (%)
1	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	1126	8	140.75	33.50
2	Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	967	7	138.14	32.88
3	Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri	565	4	141.25	33.62
<b>TOTAL</b>				<b>420.14</b>	<b>100.00</b>

## Lampiran 12 Perhitungan Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba Persepsi Kompensasi (X1)

SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN UJI COBA  
PERSEPSI KOMPENSASI (VARIABELX1)

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	%		Item Valid				
							Jumlah	%	Dominan		
1.	Persepsi Kompensasi	Mendapatkan Kompensasi Langsung	Memperoleh Gaji	7	25.0	%	6	85.71	%	25.00	%
2			Memperoleh Bonus	7	25.0	%	6	85.714	%	25.00	%
3		Mendapatkan Kompensasi Tidak Langsung	Memperoleh Asuransi	7	25.0		6	85.714		25.00	
			Memperoleh Tunjangan	7	25.0		6	85.714		25.00	%
<b>Total</b>				<b>28</b>	<b>100</b>	<b>%</b>	<b>24</b>			<b>100</b>	<b>%</b>

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
1	Persepsi Kompensasi	Mendapatkan Kompensasi Langsung	Memperoleh Gaji	1	94	Drop
				3	128	Valid
				7	127	Valid
				11	138	Valid
				15	138	Valid
				20	138	Valid
				26	142	Valid
			<b>Total Skor</b>	<b>905</b>		
			<b>Rata-rata Skor</b>	<b>129.29</b>		
<b>%</b>	<b>26.59</b>	<b>26.59</b>				

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
2	Persepsi Kompensasi	Mendapatkan Kompensasi Langsung	Memperoleh Bonus	2	141	Valid
				6	130	Valid
				8	104	Valid
				12	77	Drop
				18	134	Valid
				23	91	Valid
				27	139	Valid
			<b>Total Skor</b>	<b>816</b>		
			<b>Rata-rata Skor</b>	<b>116.57</b>		
<b>%</b>	<b>23.98</b>	<b>23.98</b>				

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
3	Persepsi Kompensasi	Mendapatkan Kompensasi Tidak Langsung	Memperoleh Asuransi	5	109	Valid
				9	134	Valid
				14	96	Valid
				17	136	Valid
				22	90	Drop
				24	137	Valid
				28	114	Valid
			<b>Total Skor</b>	<b>816</b>		
			<b>Rata-rata Skor</b>	<b>116.57</b>		
<b>%</b>	<b>23.98</b>	<b>23.98</b>				

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
4	Persepsi Kompensasi	Mendapatkan Kompensasi Tidak Langsung	Memperoleh Tunjangan	4	137	Valid
				10	138	Valid
				13	104	Valid
				16	93	Drop
				19	120	Valid
				21	138	Valid
				25	136	Valid
			<b>Total Skor</b>	<b>866</b>		
			<b>Rata-rata Skor</b>	<b>123.71</b>		
<b>%</b>	<b>25.45</b>	<b>25.45</b>				

Jumlah keseluruhan = 3403  
Rata-rata skor keseluruhan = 486.14

Indikator	Persepsi Kompensasi			
	Mendapatkan Kompensasi Langsung	Mendapatkan Kompensasi Tidak Langsung		
Sub Indikator	Memperoleh Gaji	Memperoleh Bonus	Memperoleh Asuransi	Memperoleh Tunjangan
Jumlah Soal	7	7	7	7
Skor	905	816	816	866
Rata-rata	129.29	116.57	116.57	123.71
Persentase (%)	26.59	23.98	23.98	25.45

### Lampiran 13 Perhitungan Rata-Rata hitung Skor Indikator Instrumen Uji Coba Persepsi Kompensasi (X1)

#### Rata-rata Hitung Skor Indikator Persepsi kompensasi (Uji Coba)

No .	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rata rata	Persentase (%)
1.	Mendapatkan Kompensasi Langsung	Memperoleh gaji	3	128	764	6	127.33	25.34
			7	127				
			11	138				
			15	138				
			20	91				
			26	142				
2		Memperoleh bonus	2	141	752	6	125.33	24.94
			6	130				
			8	104				
			18	134				
			23	104				
			27	139				
3	Mendapatkan Kompensasi Tidak Langsung	Memperoleh asuransi	5	109	726	6	121.00	24.08
			9	134				
			14	96				
			17	136				
			24	137				
			28	114				
4		Memperoleh tunjangan	4	137	773	6	128.83	25.64
			10	138				
			13	104				
			19	120				
			21	138				
			25	136				
<b>Jumlah</b>					<b>3015</b>	<b>24</b>	<b>502.50</b>	<b>100</b>

No .	Sub Indikator	Total Skor	N	Rata rata	Persentase (%)
1	Memperoleh gaji	764	6	127.33	25.34
2	Memperoleh bonus	752	6	125.33	24.94
3	Memperoleh asuransi	726	6	121.00	24.08
4	Memperoleh tunjangan	773	6	128.83	25.64
<b>TOTAL</b>				<b>502.50</b>	<b>100.00</b>

## Lampiran 14 Perhitungan Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba Persepsi Pelatihan Profesional (X2)

### SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN UJI COBA PERSEPSI PELATIHAN PROFESIONAL (VARIABELX2)

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	%		Item Valid				
							Jumlah	%	Dominan		
1.	Persepsi Pelatihan Profesional	Mendapatkan Pelatihan Kerja Secara Langsung	Terdapat Pelatihan Sebelum Memulai Pekerjaan	8	33.3	%	8	100.00	%	38.10	%
2			Terdapat Pelatihan Yang Rutin Dilaksanakan Oleh Perusahaan	8	33.3	%	6	75	%	28.57	%
		Mendapatkan Pelatihan Kerja Dengan Cara Simulasi	Terdapat Pelatihan Diluar Perusahaan	8	33.3	%	7	87.5	%	33.33	%
<b>Total</b>				<b>24</b>	<b>100</b>	<b>%</b>	<b>21</b>			<b>100</b>	<b>%</b>

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
1	Persepsi Pelatihan Profesional	Mendapatkan Pelatihan Kerja Secara Langsung	Terdapat Pelatihan Sebelum Memulai Pekerjaan	3	132	Valid
				8	124	Valid
				13	138	Valid
				15	139	Valid
				17	110	Valid
				19	134	Valid
				21	134	Valid
				24	140	Valid
			<b>Total Skor</b>			
<b>Rata-rata Skor</b>				<b>131.38</b>		
<b>%</b>				<b>34.62</b>	<b>34.62</b>	

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
2	Persepsi Pelatihan Profesional	Mendapatkan Pelatihan Kerja Secara Langsung	Terdapat Pelatihan Yang Rutin Dilaksanakan Oleh Perusahaan	1	98	Drop
				4	140	Valid
				6	121	Drop
				9	130	Valid
				11	135	Valid
				14	137	Valid
				18	137	Valid
				23	134	Valid
			<b>Total Skor</b>			
<b>Rata-rata Skor</b>				<b>129.00</b>		
<b>%</b>				<b>33.99</b>	<b>33.99</b>	

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status			
3	Persepsi Pelatihan Profesional	Mendapatkan Pelatihan Kerja Dengan Cara Simulasi	Terdapat Pelatihan Diluar Perusahaan	2	129	Valid			
				5	131	Valid			
				7	138	Valid			
				10	135	Valid			
				12	102	Drop			
				16	97	Valid			
				20	85	Valid			
				22	136	Valid			
			<b>Total Skor</b>				<b>953</b>		
			<b>Rata-rata Skor</b>				<b>119.13</b>		
<b>%</b>				<b>31.39</b>	<b>31.39</b>				

**Jumlah keseluruhan** = **3036**  
**Rata-rata skor keseluruhan** = **379.50**

Indikator	Persepsi Pelatihan Profesional		
	Mendapatkan Pelatihan Kerja Secara Langsung	Mendapatkan Pelatihan Kerja Dengan Cara Simulasi	
Sub Indikator	Terdapat Pelatihan Sebelum Memulai Pekerjaan	Terdapat Pelatihan Kerja Yang Rutin Dilaksanakan Oleh Perusahaan	Terdapat Pelatihan Diluar Perusahaan
<b>Jumlah Soal</b>	8	8	8
<b>Skor</b>	1051	1032	953
<b>Rata-rata</b>	131.38	129.00	119.13
<b>Persentase (%)</b>	34.62	33.99	31.39

**Lampiran 15 Perhitungan Rata-Rata hitung Skor Indikator Instrumen Uji Coba Persepsi Pelatihan Profesional (X2)**

No .	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rata rata	Persentase (%)
1.	Mendapatkan pelatihan kerja langsung	Terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan	3	132	1051	8	131.38	33.82
			8	124				
			13	138				
			15	139				
			17	110				
			19	134				
			21	134				
			24	140				
2		Terdapat pelatihan yang rutin di laksanakan oleh perusahaan	4	140	813	6	135.50	34.88
			9	130				
			11	135				
			14	137				
			18	137				
			23	134				
3	Mendapatkan pelatihan kerja dengan cara simulasi	Terdapat pelatihan di luar perusahaan	2	129	851	7	121.57	31.30
			5	131				
			7	138				
			10	135				
			16	97				
			20	85				
			22	136				
<b>Jumlah</b>					<b>2715</b>	<b>21</b>	<b>388.45</b>	<b>100</b>

No .	Sub Indikator	Total Skor	N	Rata rata	Persentase (%)
1	Terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan	1051	8	131.38	33.82
2	Terdapat pelatihan yang rutin di laksanakan oleh perusahaan	813	6	135.50	34.88
3	Terdapat pelatihan di luar perusahaan	851	7	121.57	31.30
<b>TOTAL</b>				<b>388.45</b>	<b>100.00</b>

## Lampiran 16

### Instrumen Final

Nama Responden :

Kelas :

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah dengan teliti pernyataan sebelum menjawab.
2. Jawablah setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda ceklis (v) pada salah satu kolom pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, setiap jawaban merupakan pendapat yang paling sesuai dengan diri anda sendiri.
5. Untuk setiap pernyataan berikanlah hanya satu jawaban.

### Orientasi Pilihan Karir Mahasiswa

Profesi apakah yang akan anda pilih setelah lulus?	
A	Guru/PNS
B	Pegawai Bank
C	Pegawai Kantor
D	Wirausaha
E	Lain-lain .....(Isi sendiri)
Alasan memilih profesi tersebut	

### Pemilihan Karir (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya akan mencari informasi lowongan pekerjaan sebelum lulus kuliah					
2	Saya bekerja agar dapat berinteraksi dengan orang lain					
3	Saya akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan					



4	Saya ingin segera bekerja setelah lulus kuliah					
5	Dengan bekerja, saya dapat bekerja sama dengan banyak orang					
6	Saya bekerja agar dapat meningkatkan kompetensi dan bersaing dengan orang lain					
7	Orang tua menginginkan saya segera bekerja setelah lulus kuliah					
8	Saya memilih untuk liburan dulu setelah dinyatakan lulus kuliah					
9	Saya memilih profesi yang mendapatkan penghargaan tinggi dari masyarakat.					
10	Saya akan memilih pekerjaan yang menawarkan penghasilan besar					
11	Saya ingin memiliki banyak rekan kerja					
12	Saya akan menerima pekerjaan apapun setelah lulus kuliah					
13	Saya menyukai profesi yang dihormati oleh masyarakat					
14	Rekan kerja dapat membantu saya ketika mengalami kesulitan					
15	Saya bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan					
16	Bekerja dalam tim lebih menyulitkan saya					
17	Saya bekerja untuk membantu keuangan keluarga					
18	Saya bekerja untuk mengembangkan potensi					
19	Saya tertarik untuk bekerja pada instansi yang mengharuskan saya bekerja dalam tim					

### Persepsi Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya ingin bekerja pada instansi yang menyediakan berbagai tunjangan untuk pegawainya					
2	Gaji merupakan faktor utama yang harus diertimbangkan dalam memilih pekerjaan					
3	Saya memilih bekerja pada instansi yang menyediakan bonus bagi pegawainya					
4	Saya mempertimbangkan jenis asuransi yang					

	akan diberikan instansi sebelum memilih pekerjaan					
5	Bonus merupakan motivasi saya untuk bekerja					
6	Saya akan mencari informasi mengenai jumlah gaji yang akan diberikan sebelum memilih pekerjaan					
7	Saya tidak memikirkan bonus ketika memilih pekerjaan					
8	Saya memilih bekerja pada instansi yang memberikan berbagai jaminan asuransi untuk pegawainya					
9	Dengan adanya tunjangan, saya dapat bekerja dengan tenang					
10	Saya menerima berapapun gaji yang ditawarkan oleh instansi					
11	Saya tidak mempertimbangkan tunjangan ketika memilih pekerjaan					
12	Saya tetap akan bekerja meskipun instansi tidak memberikan jaminan asuransi					
13	Saya tidak mempermasalahkan jumlah gaji yang akan diberikan instansi					
14	Jaminan asuransi dapat membuat saya bekerja dengan aman					
15	Saya akan memberikan kontribusi besar ketika bekerja agar mendapatkan bonus dari instansi					
16	Saya hanya akan memilih bekerja pada instansi yang memberikan berbagai tunjangan					
17	Saya menginginkan gaji besar apapun pekerjaannya					
18	Tunjangan bukan merupakan faktor yang saya pertimbangkan dalam memilih pekerjaan					
19	Saya tetap akan bekerja dengan semangat meskipun instansi tidak memberikan bonus					
20	Saya menginginkan jaminan asuransi yang sesuai dengan resiko pekerjaan					
21	Dengan adanya tunjangan yang diberikan instansi, saya merasa masa depan saya terjamin					
22	Saya menginginkan pekerjaan dengan gaji rutin					

23	Saya menginginkan bonus yang seimbang dengan beban pekerjaan					
24	Saya tidak mengharapkan jaminan asuransi yang diberikan oleh instansi					

### Persepsi Pelatihan Profesional (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya ingin bekerja pada instansi yang memberikan kesempatan pegawainya mengikuti kegiatan diluar perusahaan					
2	Saya memerlukan training sebelum memulai pekerjaan					
3	Pelatihan rutin dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki					
4	Adanya pelatihan diluar instansi merupakan faktor yang harus dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan					
5	Kegiatan diluar instansi dapat memberikan pengalaman berharga bagi saya					
6	Saya ingin bekerja pada instansi yang memberikan training terlebih dahulu					
7	Saya memerlukan pelatihan rutin untuk menambah wawasan					
8	Kegiatan diluar instansi merupakan sarana bagi saya untuk mengembangkan potensi					
9	Adanya pelatihan rutin bukan merupakan faktor yang saya pertimbangkan dalam memilih pekerjaan					
10	Training dapat membantu saya dalam memahami pekerjaan					
11	Pelatihan rutin dapat memotivasi saya untuk berprestasi dalam pekerjaan					
12	Training merupakan sarana bagi pegawai baru untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan					
13	Saya tidak mempertimbangkan adanya pelatihan diluar instansi ketika memilih pekerjaan					
14	Saya sudah menguasai bidang pekerjaan sehingga tidak memerlukan training lagi					

15	Pelatihan rutin yang dilaksanakan instansi merupakan jaminan untuk meningkatkan karir saya nanti					
16	Training membuat pegawai lebih bertanggung jawab dalam bekerja					
17	Saya tetap akan memilih suatu profesi walaupun tidak ada pelatihan diluar instansi					
18	Training dapat membantu saya untuk mengurangi kesalahan saat bekerja					
19	Pelatihan diluar instansi dapat meningkatkan kerja sama antar pegawai					
20	Saya memiliki motivasi belajar tinggi sehingga saya ingin bekerja pada instansi yang mengadakan pelatihan rutin					
21	Training membantu pegawai baru untuk memahami pekerjaan dengan cepat					

## Lampiran 17 Data Final Instrumen Pemilihan Karir (Y)

No	No Instrumen																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	3	4	4	5	2	5	5	4
3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	2	2	4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4
6	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
7	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3
8	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3
10	4	4	5	4	4	5	4	2	3	4	5	3	4	3	5	3	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4
12	4	5	4	5	4	3	5	2	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5
14	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
16	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3
19	4	5	5	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	3
20	5	4	4	5	5	5	4	3	2	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5
21	4	4	5	5	4	4	5	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3
23	4	4	5	5	4	4	5	2	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3
25	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4
26	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	2	4	4	5	3	5	4	4
27	4	3	4	5	4	3	5	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3
28	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4
29	5	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	3
32	5	4	5	5	4	4	5	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4
33	5	4	5	5	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4
34	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	3	5	5	4
35	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4
36	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	3	3	3	5	4	5	4	3
37	4	5	5	4	4	4	5	2	3	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4
39	4	5	5	4	5	5	3	4	2	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5
40	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
41	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4
42	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3
43	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3	5	5	4
44	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4
46	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
47	3	2	4	3	4	4	5	2	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5
48	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4
49	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
50	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
51	5	5	4	5	5	4	5	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4
53	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4
54	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	2	5	4	3
55	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	5	3	2	4	3	5	4	4	4
56	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4
59	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3
60	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
61	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5
62	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
63	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
64	5	5	5	5	5	3	4	5	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5
65	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3
66	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
67	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4
68	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
69	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4
70	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	2	5	3	4	5	1	3	4	2
71	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4
72	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4

## Lampiran 18 Data Final Instrumen Persepsi Kompensasi (X1)

No	No Instrumen																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	5	2	3	3	4	2	5	4	4	4	4
2	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	5	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4
4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4
5	5	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	1	3	2	4	4	5	4	3
6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5
8	4	4	4	3	3	2	3	3	1	3	5	1	4	4	4	1	4	3	5	3	3	4	4	3
9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	2	2	3	4	4	5	5	2
11	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	5	5	5	5	4
12	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3
13	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	2	4	2	5	4	2	2	4	3	5	5	5	5	4
14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3
15	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
17	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
18	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2
19	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	3
20	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	5	4	3	3	2	3	5	4	3	4	4
21	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3
22	5	4	4	3	3	2	2	3	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	4	2	2	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3
24	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
25	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	4	3	4	3	2	5	4	5	4	3
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4
27	4	5	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4
29	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
30	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	3	1	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
32	5	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4
33	5	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4
34	4	4	4	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3
35	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4
36	5	5	5	2	5	5	4	5	5	2	4	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4
37	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2	2	3	4	4	4	4	4
38	4	3	2	4	5	4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	1	2	4	4	3	4	4	4	2
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3
40	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	1	4	4	4	4	3
41	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	5	3
42	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	1	4	4	3	2	3	2	4	4	5	5	3
43	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3
44	5	4	4	2	2	4	2	5	4	2	2	2	2	5	2	4	4	2	2	5	4	4	5	4
45	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	5	2	4
46	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3
47	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	2	4	4	4	2	2	5	4	3	5	4	4
48	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
49	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
50	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	5
51	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3
52	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	4	5	5	1
53	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	5	4	4	5	3
54	5	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	5	2	2	4	3	4	5	5	5	5
55	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3
56	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	3
57	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	2	2	5	5	5	5	3
59	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3
60	5	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3
61	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
62	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2
63	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
64	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	5	2	2	1	2	2	4	2	5	4	4
65	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	2	3	4	3	4	5	1	1
66	5	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	3
67	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4
69	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	2	3	3	5	5	5	5	5	3
70	5	5	5	3	5	5	4	4	5	2	2	3	2	2	4	5	5	2	4	3	4	5	5	4
71	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4
72	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4

## Lampiran 19 Data Final Instrumen Persepsi Pelatihan Profesional (X2)

No	No Instrumen																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	2	4	4	4	5
2	4	3	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	1	4	5	2	5	4	3	4
3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
7	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
10	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
12	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5
13	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5
14	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5
15	4	3	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4
16	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4
18	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3
19	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	5	4	1	2	3	4	1	4	5	4	5
20	3	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	1	3	5	5	2	5	5	3	5
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
22	5	4	5	4	5	3	5	5	2	4	4	5	3	3	5	4	1	5	5	4	5
23	3	5	5	4	4	5	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
25	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	2	5	5	5	5
26	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
27	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	5	4	4	4
28	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4
29	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
30	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	3	4	4	1	5	5	3	5
31	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4
32	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	3	4	3	5	4	4	2	5	5	3	4
33	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	3	4	3	5	4	4	2	5	5	3	4
34	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5
35	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	5	4	5
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
37	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5
38	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
39	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
40	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5
41	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5
42	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4
43	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	2	4	5	3	5
44	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5
45	5	5	5	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
46	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5
47	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
48	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	2	5	5	4	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
50	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	1	5	4	2	4	4	4	4
52	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	3	4
53	5	4	5	4	4	4	3	4	2	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4
54	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	1	4	4	3	4
55	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
56	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	2	5	5	4	5
57	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4
59	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3
60	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	2	4	4	5	3	4	5	4	5
61	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
63	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
65	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4
66	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
67	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
68	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
69	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	2	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4
71	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4

## Lampiran 20 Tabulasi Data Penelitian

NO	VARIABEL		
	PERSEPSI KOMPEN SASI (X1)	PERSEPSI PELATIHA N PRO FESIO NAL (X2)	PEMILIHAN KARIR (Y)
1	81	94	81
2	94	91	86
3	81	100	83
4	93	89	84
5	76	75	80
6	84	86	79
7	99	90	89
8	77	103	88
9	81	78	77
10	87	101	81
11	89	95	79
12	81	82	76
13	92	101	89
14	87	82	74
15	92	86	72
16	93	83	76
17	82	78	72
18	79	72	72
19	87	91	75
20	76	99	81
21	78	83	74
22	82	93	87
23	82	84	78
24	85	79	78
25	87	94	83
26	92	84	80
27	86	86	75
28	88	92	73
29	82	86	73
30	104	96	91
31	92	93	81
32	93	88	78
33	93	88	77
34	88	94	86
35	87	95	86
36	103	87	81
37	80	94	78
38	78	84	76
39	88	86	82
40	76	93	70
41	82	93	77
42	84	74	76
43	78	85	83
44	78	89	86
45	87	89	89
46	82	90	77
47	95	95	77
48	96	102	84
49	85	84	73
50	94	87	85
51	77	97	76
52	83	81	72
53	83	96	85
54	87	77	83
55	63	94	68
56	90	97	90
57	74	67	74
58	85	83	74
59	80	70	75
60	79	101	84
61	85	93	87
62	78	83	76
63	89	85	74
64	72	104	80
65	92	86	73
66	80	85	81
67	98	84	80
68	97	92	73
69	100	92	83
70	99	91	72
71	88	94	76
72	97	86	85
<b>Jumlah</b>	<b>6192</b>	<b>6381</b>	<b>5709</b>



**Lampiran 21 Distribusi Frekuensi dan Grafik Histogram Pemilihan Karir (Y)**

NO RESPONDEN	PEMILIHAN KARIR (Y)
55	68
40	70
15	72
17	72
18	72
52	72
70	72
28	73
29	73
49	73
65	73
68	73
14	74
21	74
57	74
58	74
63	74
19	75
27	75
59	75
12	76
16	76
38	76
42	76
51	76
62	76
71	76
9	77
33	77
41	77
46	77
47	77
23	78
24	78
32	78
37	78
6	79
11	79
5	80
26	80
64	80
67	80
1	81
10	81
20	81
31	81
36	81
66	81
39	82
3	83
25	83
43	83
54	83
69	83
4	84
48	84
60	84
50	85
53	85
72	85
2	86
34	86
35	86
44	86
22	87
61	87
8	88
7	89
13	89
45	89
56	90
30	92

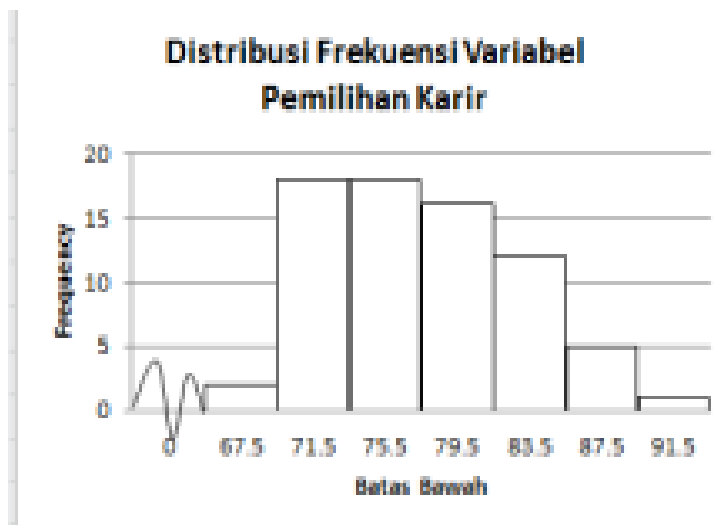
n = 72  
 Range = Data terbesar - Data terkecil  
 = 91-68  
 = 23

Banyak Kelas Interval =  $1 + 3,3 \log n$   
 =  $1 + 3,3 \log 72$   
 =  $1 + 3,3 (1,8573)$   
 =  $1 + 6,1291$   
 =  $7.1291 \approx 7$

Panjang Kelas Interval =  $\frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$   
 =  $\frac{23}{7.1291}$   
 =  $3.23 \approx 4$

**DISTRIBUSI FREKUENSI PEMILIHAN KARIR**

No	Interval		Batas		Frekuensi		
			Bawah	Atas	Absolut	Relatif	
1	68	-	71	67.5	71.5	2	2.78%
2	72	-	75	71.5	75.5	18	25.00%
3	76	-	79	75.5	79.5	18	25.00%
4	80	-	83	79.5	83.5	16	22.22%
5	84	-	87	83.5	87.5	12	16.67%
6	88	-	91	87.5	91.5	5	6.94%
7	92	-	95	91.5	95.5	1	1.39%
<b>Jumlah</b>						<b>72</b>	<b>100</b>



**Lampiran 22 Distribusi Frekuensi dan Grafik Histogram Persepsi Kompensasi (X1)**

NO RESPONDEN	PERSEPSI KOMPENSASI (X1)
55	63
64	72
57	74
5	76
20	76
40	76
8	77
51	77
21	78
38	78
43	78
44	78
62	78
18	79
60	79
37	80
59	80
66	80
1	81
3	81
9	81
12	81
17	82
22	82
23	82
29	82
41	82
46	82
52	83
53	83
6	84
42	84
24	85
49	85
58	85
61	85
27	86
10	87
14	87
19	87
25	87
35	87
45	87
54	87
28	88
34	88
39	88
71	88
11	89
63	89
56	90
13	92
15	92
26	92
31	92
65	92
4	93
16	93
32	93
33	93
2	94
50	94
47	95
48	96
68	97
72	97
67	98
7	99
70	99
69	100
36	103
30	104

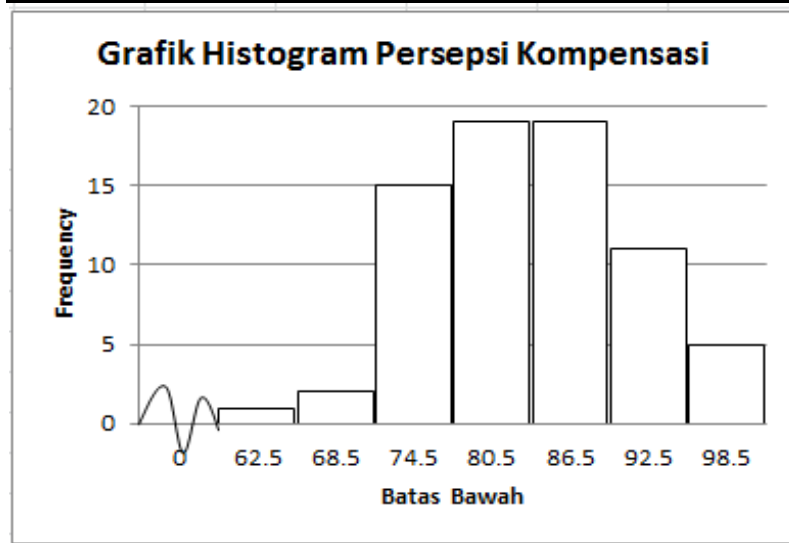
n = 72  
 Range = Data terbesar - Data terkecil  
 = 104-63  
 = 41

Banyak Kelas Interval =  $1 + 3,3 \log n$   
 =  $1 + 3,3 \log 71$   
 =  $1 + 3,3 (1,8573)$   
 =  $1 + 6,1291$   
 =  $7.1291 \approx 7$

Panjang Kelas Interval =  $\frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$   
 =  $\frac{41}{7.1291}$   
 =  $5.75 \approx 6$

**Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Persepsi Kompensasi)**

No	Interval		Batas		Frekuensi		
			Bawah	Atas	Absolut	Relatif	
1	63	-	68	62.5	68.5	1	1.39%
2	69	-	74	68.5	74.5	2	2.78%
3	75	-	80	74.5	80.5	15	20.83%
4	81	-	86	80.5	86.5	19	26.39%
5	87	-	92	86.5	92.5	19	26.39%
6	93	-	98	92.5	98.5	11	15.28%
7	99	-	104	98.5	104.5	5	6.94%
<b>Jumlah</b>						<b>72</b>	<b>100</b>



**Lampiran 23 Distribusi Frekuensi dan Grafik Histogram Persepsi Pelatihan Profesional (X2)**

NO RESPONDEN	PERSEPSI PELATIHAN PROFESIONAL (X2)
57	67
59	70
18	72
42	74
5	75
54	77
9	78
17	78
24	79
52	81
12	82
14	82
16	83
21	83
58	83
62	83
23	84
26	84
38	84
49	84
67	84
43	85
63	85
66	85
6	86
15	86
27	86
29	86
39	86
65	86
72	86
36	87
50	87
32	88
33	88
4	89
44	89
45	89
7	90
46	90
2	91
19	91
70	91
28	92
68	92
69	92
22	93
31	93
40	93
41	93
61	93
1	94
25	94
34	94
37	94
55	94
11	95
35	95
47	95
30	96
53	96
51	97
56	97
20	99
3	100
10	101
13	101
60	101
48	102
8	103
64	104
71	94

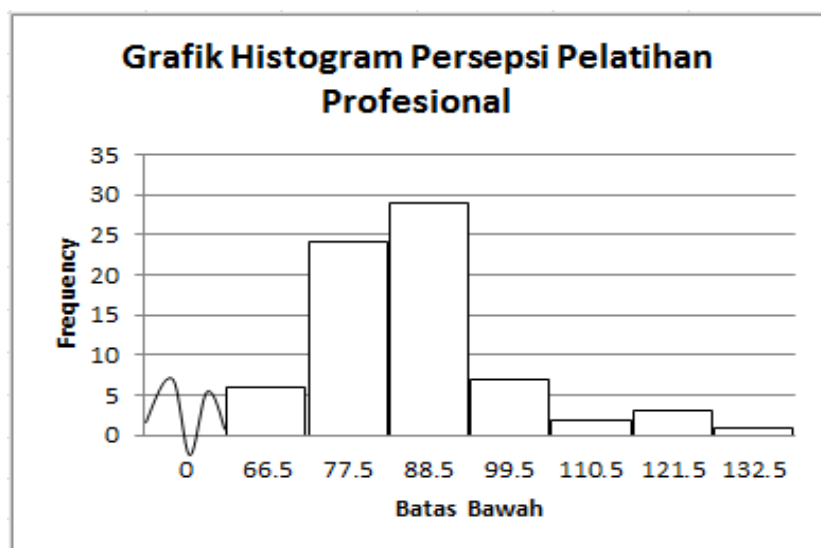
n = 72  
 Range = Data terbesar - Data terkecil  
 = 139-67  
 = 37

Banyak Kelas Interval =  $1 + 3,3 \log n$   
 =  $1 + 3,3 \log 72$   
 =  $1 + 3,3 (1,8573)$   
 =  $1 + 6,1291$   
 =  $7.1291 \approx 7$

Panjang Kelas Interval =  $\frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$   
 =  $\frac{37}{7}$   
 =  $5.19 \approx 11$

**Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Persepsi Pelatihan Profesional)**

No	Interval		Batas		Frekuensi		
			Bawah	Atas	Absolut	Relatif	
1	67	-	77	66.5	77.5	6	8.33%
2	78	-	88	77.5	88.5	24	33.33%
3	89	-	99	88.5	99.5	29	40.28%
4	100	-	110	99.5	110.5	7	9.72%
5	111	-	121	110.5	121.5	2	2.78%
6	122	-	132	121.5	132.5	3	4.17%
7	133	-	143	132.5	143.5	1	1.39%
<b>Jumlah</b>						<b>72</b>	<b>100</b>



**Lampiran 24 Perhitungan Skor dan Rata-rata Hitung Indikator Pemilihan Karir (Y)**

No.	Indikator	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persentase (%)
1	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	2438	8	304.75	34.05
2	Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	2123	7	303.29	33.89
3	Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri	1148	4	287	32.07
<b>TOTAL</b>				<b>895.04</b>	<b>100</b>

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total item	Rata-rata	Persentase (%)
1	Memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan	1	320	2438	8	304.75	34.05
		4	332				
		7	323				
		8	236				
		10	269				
		12	315				
		15	326				
		17	317				
2	Memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain	2	305	2123	7	303.286	33.89
		5	310				
		6	289				
		11	318				
		14	297				
		16	324				
		19	280				
3	Memiliki keinginan akan pengakuan dan mengaktualisasikan diri	3	316	1148	4	287	32.07
		9	239				
		13	275				
		18	318				
<b>Jumlah</b>				<b>5709</b>	<b>19</b>	<b>895.04</b>	<b>100</b>

**Lampiran 25 Perhitungan Skor dan Rata-rata Hitung Indikator Persepsi Kompensasi (X1)**

No	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persentase (%)
1	Mendapatkan kompensasi langsung	Memperoleh gaji	1524	6	254	24.61
2		Memperoleh bonus	1570	6	261.67	25.36
3	Mendapatkan kompensasi tidak langsung	Memperoleh asuransi	1527	6	254.5	24.66
4		Memperoleh tunjangan	1571	6	261.83	25.37
<b>TOTAL</b>					1032	100

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persentase (%)
1	Mendapatkan Kompensasi Langsung	Memperoleh gaji	2	277	1524	6	254	24.61
			6	272				
			10	225				
			13	225				
			17	214				
2	Memperoleh bonus	3	277	1570	6	261.67	25.36	
		5	277					
		7	222					
		15	276					
		19	207					
3	Mendapatkan Kompensasi Tidak Langsung	Memperoleh asuransi	4	250	1527	6	254.5	24.66
			8	284				
			12	217				
			14	228				
			20	305				
4	Memperoleh tunjangan	Memperoleh tunjangan	1	312	1571	6	261.83	25.37
			9	298				
			11	227				
			16	227				
			18	217				
<b>Jumlah</b>					6192	24	1032	100

**Lampiran 26 Perhitungan Skor Indikator dan Rata-rata Hitung Persepsi pelatihan Profesional (X2)**

No	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persentase (%)
1	Mendapatkan pelatihan kerja langsung	Terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan	2436	8	304.5	33.41
2		Terdapat pelatihan yang rutin di laksanakan oleh perusahaan	1816	6	302.67	33.21
3	Mendapatkan pelatihan kerja dengan cara simulasi	Terdapat pelatihan di luar perusahaan	2129	7	304.14	33.37
<b>TOTAL</b>					<b>911.31</b>	<b>100</b>

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persentase (%)
1	Mendapatkan pelatihan kerja langsung	Terdapat pelatihan sebelum memulai pekerjaan	2	314	2436	8	304.5	33.41
			6	294				
			10	308				
			12	313				
			14	291				
			16	288				
			21	316				
2		Terdapat pelatihan yang rutin di laksanakan oleh perusahaan	3	330	1816	6	302.67	33.21
			7	298				
			9	307				
			11	305				
			15	287				
3	Mendapatkan pelatihan kerja dengan cara simulasi	Terdapat pelatihan di luar perusahaan	1	321	2129	7	304.14	33.37
			4	280				
			5	321				
			8	314				
			13	292				
			17	292				
<b>Jumlah</b>					<b>6381</b>	<b>21</b>	<b>911.31</b>	<b>100</b>

## Lampiran 27 Output Perhitungan SPSS

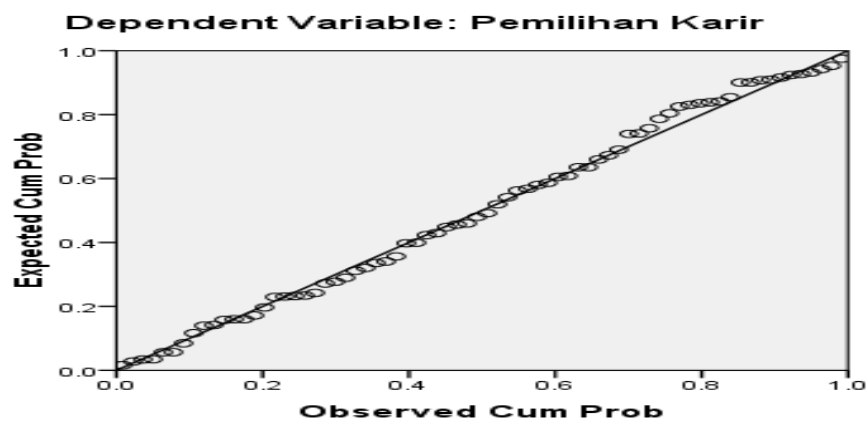
### Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Kompensasi	.084	72	.200 <sup>*</sup>	.984	72	.498
Persepsi Pelatihan Profesional	.072	72	.200 <sup>*</sup>	.980	72	.324
Pemilihan Karir	.106	72	.200	.969	72	.077

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pemilihan_Karir* Persepsi_Kompensasi	Between Groups (Combined)	681.077	28	24.324	.712	.828
	Linearity	194.218	1	194.218	5.682	.022
	Deviation from Linearity	486.860	27	18.032	.528	.960
Within Groups		1469.798	43	34.181		
Total		2150.875	71			

### Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pemilihan_Karir* Persepsi_Pelatihan_ Profesional	Between Groups	(Combined)	1030.142	30	34.338	1.256	.246
		Linearity	421.049	1	421.049	15.403	.000
		Deviation from Linearity	609.093	29	21.003	.768	.769
	Within Groups		1120.733	41	27.335		
	Total		2150.875	71			

### Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Persepsi Kompensasi	.987	1.013
	Persepsi Pelatihan Profesional	.987	1.013

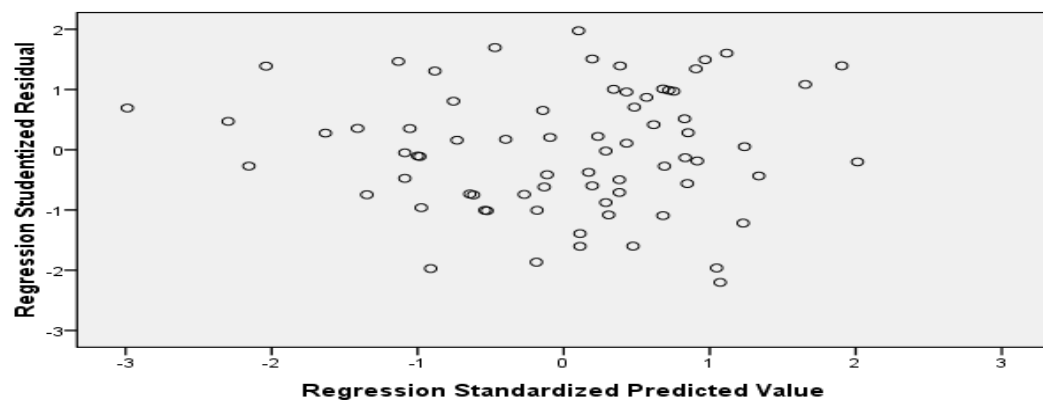
a. Dependent Variable: Pemilihan Karir

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.383	8.505		4.513	.192
	Persepsi Kompensasi	.178	.073	.254	2.437	.240
	Persepsi Pelatihan Profesional	.288	.073	.414	3.971	.828

a. Dependent Variable: Y

Dependent Variable: Pemilihan Karir





### Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.383	8.505		4.513	.192
	Persepsi Kompensasi	.178	.073	.254	2.437	.240
	Persepsi Pelatihan Profesional	.288	.073	.414	3.971	.828

a. Dependent Variable: Y

### Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.126	2	279.063	12.089	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1592.749	69	23.083		
	Total	2150.875	71			

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

### Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.383	8.505		4.513	.192
	Persepsi Kompensasi	.178	.073	.254	2.437	.240
	Persepsi Pelatihan Profesional	.288	.073	.414	3.971	.828

a. Dependent Variable: Y

### Uji Korelasi Sederhana antara X1 dan Y

Correlations			
		Persepsi_Kompensasi	Pemilihan_Karir
Persepsi_Kompensasi	Pearson Correlation	1	.300*
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	72	72
Pemilihan_Karir	Pearson Correlation	.300*	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	72	72

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Korelasi Sederhana antara X2 dan Y

Correlations			
		Persepsi_Pelatihan_Profesional	Pemilihan_Karir
Persepsi_Pelatihan_Profesional	Pearson Correlation	1	.442**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Pemilihan_Karir	Pearson Correlation	.442**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Korelasi Ganda (R) antara X1,X2 dan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.238	4.80451

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.238	4.80451

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

## RIWAYAT HIDUP



Pitriani dilahirkan di Kuningan pada tanggal 28 Maret 1994. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Endang dan Ibu Sulih. Penulis memiliki 1 orang adik perempuan dan 1 orang adik laki-laki yang bernama Niki Rahmawati dan Reza Andriawan. Penulis menjalani pendidikan formal dimulai dari SD Negeri Cageur 2001-2006, SMP Negeri 1 Darma tahun 2007-2009, SMK Negeri 2 Kuningan Jurusan Akuntansi tahun 2010-2012. Pada tahun 2013, penulis diterima di Universitas Negeri Jakarta melalui jalur SBMPTN dan terdaftar sebagai Mahasiswa

Fakultas Ekonomi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi dan konsentrasi Pendidikan Akuntansi. Selama menjadi mahasiswa, penulis mencoba mengaktualisasi diri dengan berganung organisasi Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI) sebagai staf Inkubasi dan Bendahara umum di kepengurusan selanjutnya.

Penulis melakukan Praktik Kerja Lapangan di Rumah Sakit Jantung Jakarta pada bagian Akuntansi 2014 dan Praktik Pengalaman Mengajar di SMK Negeri 40 Jakarta pada tahun 2016. Tahun 2017 pada bulan Januari penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi dan Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2014” untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.