

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA
AKUNTANSI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA DALAM
PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK**

MIRZA RADITYA PRAYOGA

8335132488



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.**

**S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

**FACTORS AFFECTING ACCOUNTING STUDENTS OF
JAKARTA STATE UNIVERSITY IN CAREER SELECTION AS
PUBLIC ACCOUNTANT**

MIRZA RADITYA PRAYOGA

8335132488



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Economic Accomplishment

**S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA 2017**

ABSTRAK

MIRZA RADITYA PRAYOGA. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Jakarta dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa Akuntansi UNJ tahun angkatan 2013. Penelitian ini menggunakan data primer berupa pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 31 item pertanyaan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 22.

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik, (2) pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik, (3) nilai sosial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik, (4) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik, (5) pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik.

Kata kunci: Pemilihan karir sebagai Akuntan Publik, Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja.

ABSTRACT

MIRZA RADITYA PRAYOGA. *Factors Affecting Accounting Students of Jakarta State University in Career Selection as Public Accountant. Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2017.*

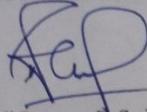
This study aims to determine the effect of financial rewards, professional recognition, social value, work environment, and labor market considerations on the selection of career accounting students of UNJ as a Public Accountant. Population of this research is student of Accounting UNJ year class of 2013. This research use primary data in the form of questionnaire which consists of 31 question items. This study used multiple regression analysis to test the hypothesis with the help of SPSS version 22.

The result of the research proves that (1) the financial reward does not affect the career selection of Accounting Students of UNJ as Public Accountant, (2) professional recognition has positive effect on the career selection of Accounting students of UNJ as Public Accountant, (3) UNJ as a Public Accountant, (4) work environment does not affect the selection of career accounting students UNJ as Public Accountant, (5) consideration of job market positively affect the selection of career accounting students UNJ as a Public Accountant.

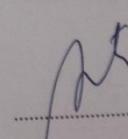
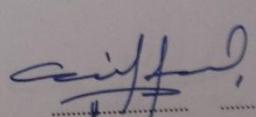
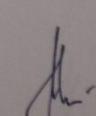
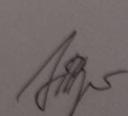
Keywords: *Selection of career as Public Accountant, Financial Grantee, Professional Recognition, Social Nilais, Work Environment, Job Market Consideration.*

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana E. S., M.Bus.
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Erika Takidah, SE, M.Si.</u> NIP. 19751111 200912 2 001	Ketua Penguji	
<u>Unggul Purwohedi, SE, M.Akt., Ph.D.</u> NIP. 19790814 200604 1 002	Sekretaris	
<u>Tri Hesti Utamingtyas, SE, M.SA.</u> NIP. 19760107 200112 2 001	Penguji Ahli	
<u>Adam Zakaria, SE, Akt., M. Si, Ph.D.</u> NIP. 19750421 200801 1 011	Pembimbing I		2/8/17
<u>Diena Noviarini, MMSi.</u> NIP. 19751115 200801 1 010	Pembimbing II	

Tanggal Lulus: 13 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya mengajukan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian 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, Juni 2017

Yang Membuat Pernyataan



Mirza Raditya Prayoga
NIM. 8335132488

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis sampaikan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan baik. Proposal skripsi ini merupakan proposal untuk tugas akhir yang disusun untuk memenuhi persyaratan akademik guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam proses penyusunan proposal skripsi, penulis telah mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materiil. Oleh karena itu, dengan sepuh hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua yang telah memberikan doa di setiap waktunya, dukungan dan semangat untuk segera lulus, dan begitu banyak bantuan yang tidak akan terbalas hanya dengan ucapan terima kasih ini;
2. Bapak Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;
3. Ibu Dr. IGKA Ulupui, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Koordinator Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;
4. Bapak Adam Zakaria, M.Ak., Ph.D. dan Ibu Diena Noviarini SE, MMSi selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal skripsi;

5. Ibu Marselisa Nindito selaku Pembimbing Akademik yang selalu menyediakan waktu dan tenaga dalam memberikan konsultasi dan bimbingan dalam kegiatan akademik sehingga kegiatan perkuliahan berjalan dengan lancar;
6. Seluruh Dosen Akuntansi FE UNJ yang telah begitu banyak memberikan wawasan dan ilmu terbaik selama perkuliahan di FE UNJ;
7. Untuk Nydia Amalia Desideria yang selalu memberikan support dan semangat dalam menyusun skripsi;
8. Teman-teman kelas S1 Akuntansi B 2013; dan juga teman-teman S1 Akuntansi A, C, dan D 2013;
9. Untuk semua pihak yang turut membantu menyelesaikan proposal skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan ilmu yang dimiliki. Oleh karena itu, saran dan kritik dari pembaca sangat Penulis harapkan guna perbaikan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

Jakarta, Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan masalah.....	9
E. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual.....	11
1. Teori Hierarki kebutuhan	11
2. Teori Pengharapan	12
3. Minat Karir Mahasiswa Akuntansi	14
3.1. Konsep Karir.....	14
3.2. Tahapan-Tahapan Karir.....	15
3.3. Akuntan Publik.....	18

4. Penghargaan finansial.....	20
5. Pengakuan Profesional.....	25
6. Nilai Sosial.....	26
7. Lingkungagn Kerja.....	27
8. Pertimbangan Pasar kerja.....	28
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	29
C. Kerangka Teoretik.....	33
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
A. Tujuan Penelitian.....	39
B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	39
C. Metode Penelitian.....	40
D. Populasi dan Sampling.....	40
E. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
1. Variabel Dependen.....	41
2. Variabel Independen.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Data.....	54
1. Subjek Penelitian.....	54
2. Deskripsi Responden.....	55
B. Pengujian Hipotesis.....	60
1. Uji Kualitas Data.....	60
2. Statistik Deskriptif.....	64

3. Uji Asumsi Klasik.....	68
4. Uji Hipotesis.....	72
C. Pembahasan	
1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.....	81
2. Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.....	82
3. Pengaruh Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.....	84
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.....	85
5. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.....	85
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	86
B. Implikasi.....	86
C. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
II.1	Tabel Literatur Review.....	30
III.1	Tabel Kisi-Kisi Kuesioner.....	46
IV.1	Rincian Tingkat Partisipasi responden.....	55
IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi Berkerja Di KAP.....	57
IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan KAP yang Akan Di Tuju.....	58
IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pernah/Tidak PKL Di KAP.....	59
IV.7	Hasil Uji Validitas.....	61
IV.8	Hasil Perhitungan Instrumen Penelitian.....	63
IV.9	Hasil Statistik Deskriptif.....	65
IV.10	Hasil Uji Kolmogorof.....	68
IV.11	Hasil Uji Multikolineritas.....	69
IV.12	Hasil Uji Glesjer.....	71
IV.13	Analsisi Linier Berganda.....	73
IV.14	Uji Statistik t.....	76
IV.15	Uji Statistk F.....	79
IV.16	Uji Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
II.1	Kerangka Pemikiran.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner.....	94
2	Jawaban Responden Untuk uji Validitas dan Reliabilitas.....	102
3	Jawaban Responden untuk uji Regresi dan Asumsi klasik.....	110
4	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	119

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang ini perkembangan ilmu pengetahuan sangat pesat, terutama ilmu yang didapat pada saat di bangku kuliah sangat cepat berkembang, aplikasi–aplikasi yang didapat sudah hampir mencerminkan keadaan sesungguhnya pada kondisi di dunia kerja nanti. Dunia kerja yang beragam membuat banyak pilihan mahasiswa untuk mencari pekerjaan berdasarkan keinginan mereka, mulai dari pekerjaan yang mereka sukai hingga hanya sekedar salah satu faktor pematik yang menjadikan pilihan pekerjaan itu menjadi pilihan utama.

Sebagai mahasiswa akuntansi karir sebagai akuntan menjadi pilihan yang di lihat, banyak jenis pekerjaan sebagai akuntan diantaranya akuntan perusahaan, akuntan pemerintan dan akuntan publik. Profesi akuntan publik adalah profesi yang mengemban amanat untuk memberi keyakinan atas laporan keuangan yang diterbitkan oleh suatu entitas. Profesi Akuntan Publik di Indonesia bila dibandingkan dengan profesi lain masih tertinggal jauh perkembangannya. Saat ini Akuntan Publik yang aktif berjumlah kurang lebih 939 orang dengan struktur usia 60% diantaranya telah berusia 50 tahun lebih dan hampir separuh lebih dari jumlah Akuntan Publik tersebut terkonsentrasi di Jakarta. Dengan demikian dapat dipastikan jumlah akuntan publik di Indonesia 15 tahun ke depan akan menurun secara drastis. Apabila dibandingkan dengan pasar potensial yang ada di Indonesia maka kebutuhan akan Akuntan Publik adalah sangat besar. Pasar potensial dimaksud meliputi antara lain, meliputi : Perusahaan Terbuka, Entitas

yang menguasai aset dalam kapasitas sebagai fidusia untuk sekelompok besar masyarakat seperti asuransi, dana pensiun, perbankan, reksa dana, Perusahaan dengan aset atau omset 50 milyar atau lebih (Pasal 68 UU No. 40 th 2007 tentang Perseroan Terbatas), BUMN, BUMD, dan Perusahaan Daerah, Entitas penerima kredit bank, Dana kampanye, hibah, dan lain-lain. (<http://uty.ac.id/2012/06/prospek-profesi-akuntan-publik-di-indonesia/> , diakses pada 31 Maret 2017, pukul 09:20)

Karir sebagai akuntan publik menjadi idaman bagi setiap mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi pada setiap universitas, umumnya yang peneliti temukan, akuntan publik menjadi sebuah profesi yang membanggakan dalam benak para mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi, sebuah rasa bangga jika dapat menyandang profesi sebagai akuntan publik. Profesi akuntan publik termasuk profesi yang prestisius karena selain harus menyandang gelar sarjana juga harus mengikuti ujian yang di selenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) agar dapat berpraktek sebagai akuntan serta terdaftar di Departemen Keuangan (Dilmy, 2002 dalam Suyono, 2014). Pada 2020 nanti lowongan pekerjaan akan meningkat sebesar 16 persen, jika para pencari kerja berorientasi pada pendapatan , profesi akuntan sangat tepat dipilih karena ada proyeksi peningkatan gaji. (vistaeducation.com, diakses pada 8 Maret 2017 pukul 20:32). Menurut Mulyadi (2002), akuntan publik adalah akuntan profesional yang menjual jasa dan keahliannya pada masyarakat terutama pada bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Sekretaris DPP Ikatan Nasional Konsultan Indonesia (INKINDO) Jawa Timur, Adi Prawito menerangkan, jumlah akuntan di Indonesia masih minim. Mengacu data INKINDO, Adi membandingkan jumlah

profesi akuntan di beberapa negara anggota Asean. Menurut data yang ada, akuntan publik di Thailand berjumlah 56.125 orang, Malaysia berjumlah 30.236 orang, di Singapura sebanyak 27.394, di Filipina sebanyak 19.573 akuntan, dan di Indonesia sebanyak 15.940 orang. (Republika.com, diakses pada tanggal 4 Maret 2017, pukul 12.58)

Pemeriksaan tersebut terutama ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan para kreditur, investor, calon kreditur, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Akuntan publik melaksanakan empat jenis jasa utama, antara lain: attestasi, perpajakan, konsultasi manajemen, serta jasa akuntansi dan pembukuan. Berdasarkan atas undang-undang yang berlaku, Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat memberikan jasanya berupa jasa asurans dan jasa yang bukan asurans Tuanakotta (2015). Permintaan akan jasa akuntan publik sangat banyak sekali, mulai dari KAP lokal yang hingga KAP besar seperti *Big Four* yang melakukan jasa pelayanan pemeriksaan akuntansi. Sehingga dibutuhkan banyak tenaga profesional akuntan publik yang akan menjadi auditor–auditor profesional. Selain itu faktor-faktor eksternal yang menjadi pemikat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik cukup banyak yang akan dipertimbangkan oleh setiap mahasiswa setelah Ia lulus dari masa perkuliahannya.

Faktor–faktor yang menjadi pertimbangan tersebut adalah, penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai–nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan faktor internal yaitu personalitas. Semua faktor tersebut telah menjadi faktor pemikat , yang sering diuji oleh para peneliti, bagi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik (Chan 2012, dan Asmoro, Wijayanti dan Suhendro 2015, Suyono 2014).

Data yang di himpun oleh perusahaan perangkat lunak AOL Jobs pada tahun 2013 mengenai sepuluh pekerjaan pemula yang mendapatkan gaji paling tinggi, dimana seorang akuntan pemeriksa (akuntan publik) menempati urutan ke dua dengan nilai pendapatan sebesar US\$ 51.400/tahunnya, atau setara dengan Rp. 622.813.000 (kurs rupiah terhadap dollar 31 desember 2013). (<http://bisnis.liputan6.com/read/545614/10-pekerjaan-pemula-dengan-gaji-paling-tinggi>, diakses pada 31 Maret 2017, pukul 08:06)

Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001), sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali yang cukup penting dan digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan perusahaan tersebut (bukan tujuan personel secara individu), dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personel secara pribadi).

Penghargaan finansial, merupakan penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan dan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk menyenangkan karyawannya (Wijayanti, 2001 dalam Widyasari 2005). Penghargaan tersebut biasanya digunakan ketika para auditor–auditor yang berkerja pada Kantor Akuntan Publik tersebut telah menyelesaikan beberapa proyek pekerjaan yang dilakukan, biasanya dalam bentuk bonus pada akhir tahun.

Penghargaan finansial yang tinggi mungkin jadi alasan mengapa mahasiswa akuntansi ingin memilih karir sebagai akuntan publik. Penghargaan finansial yang tinggi bisa jadi pemicu semangat karyawan untuk bekerja, dengan semangat yang tinggi produktifitas dapat dicapai dan kinerja perusahaan dapat lebih baik pada setiap tahunnya. Menurut Wijayanti, 2001 (dalam Suyono, 2014) penghargaan

finansial/gaji merupakan hal yang menjadi pertimbangan bagi mahasiswa dalam memilih profesi mereka. Seperti, penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001), Suyono (2014), Chairunisa (2014), dan Aprilyan (2011), menunjukkan hasil bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan, yang berarti penghargaan finansial menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Berlawanan dengan itu, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Asmoro, wijayanti, dan Suhendro (2015) dan Chan (2014) bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan.

Pengakuan profesional dapat menjadikan motivasi yang baik bagi seseorang dalam bekerja. Sebuah pekerjaan yang diakui profesionalitasnya menandakan bahwa pekerjaan tersebut memiliki keahlian yang khusus untuk bekerja. Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi Asmoro, dkk. (2015). Gubernur Jawa Barat Ahmad Heryawan mengatakan profesi akuntan merupakan profesi yang mulia karena dalam praktik profesinya yakni memiliki kewajiban untuk mengabaikan kepentingan pribadi dan mengikuti etika profesi yang telah ditetapkan. "Etika profesi akuntan tersebut berlandaskan pada kompetensi, objektif dan mengutamakan integritas, keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran," kata Ahmad Heryawan saat memberikan sambutan pada Konvensi Nasional Akuntansi ke-8 dan Peringatan HUT IAI ke-59, di Bandung. (<http://economy.okezone.com/read/2016/12/08/320/1562160/gubernur-jabar-akuntan-profesi-yang-mulia>, diakses pada 31 Maret 2017, pukul 08:24).

Menurut Alhadar (2013), Asmoro, dkk. (2015), dan Suyono (2014) menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengakuan profesional tidak

berpengaruh signifikan. Hal ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2014), menunjukkan bahwa, pengakuan profesional berpengaruh signifikan.

Nilai-nilai sosial dapat menjadi alat ukur dalam melihat kemampuan seseorang dalam masyarakat, dengan kata lain, nilai-nilai sosial seseorang tergantung dari sudut pandang orang-orang di lingkungannya, (Suyono, 2014). Bagaimana mahasiswa dapat menempatkan dirinya di lingkungan masyarakat ketika mereka telah lulus nanti terutama pada lingkungan pekerjaannya. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan perusahaan, (Stolle, 1976 dalam Suyono, 2014). Penelitian yang dilakukan Suyono (2014) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan dalam pemilihan karir, yang mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stolle (1976). Berlawanan dengan hasil itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmoro, dkk. (2015), menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.

Seorang karyawan wanita di Inggris bernama Nicola Thorp (27) mengatakan bahwa dirinya dilarang masuk kantor di hari pertama bekerja karena dirinya tidak mengenakan sepatu tumit tinggi atau high heels. Thorp yang bekerja sebagai temp worker (karyawan temporer) di kantor akuntan publik, PwC, sontak kaget karena dirinya tidak pernah diberitahu soal aturan busana kerja yang mengharuskan mengenakan high heels selama berada di kantor. Kemudian, Thorp pun diminta pulang tanpa bayaran hanya karena dirinya tidak mengenakan sepatu dengan tinggi

tumit, minimal enam hingga sembilan sentimeter.

(<http://www.tribunnews.com/lifestyle/2016/05/15/di-kantor-akuntan-publik-pwc-di-inggris-semua-karyawan-cewek-wajib-pakai-high-heels>, diakses pada 31 Maret 2017, pukul 08:38)

Lingkungan kerja dapat dikatakan menjadi pertimbangan dari mahasiswa untuk memilih karir mereka. Bagaimana keadaan lingkungan kerja mereka apakah penuh tekanan atau tidak menjadi pertimbangan yang kuat bagi mereka karena akan mempengaruhi dirinya sendiri, seperti yang dikatakan Nitisemito (2001: 183), yang disebut lingkungan kerja adalah segala faktor yang terdapat pada lingkungan kerja seseorang yang dapat mempengaruhi diri orang tersebut dalam menjalankan segala tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2015), Chairunisa (2014), Alhadar (2013), dan Chan (2012) , menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Berlawanan dengan itu, Wijayanti (2001) dan Astuti (2014), menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa, lingkungan kerja menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik

Pasar kerja menjadi gambaran awal bagaimana suatu pekerjaan akan dijalani oleh para lulusan di masa yang akan datang. Data yang peneliti ambil dari laman web jobsDB.com bahwa bidang kerja akuntan menempati urutan ke empat dengan banyaknya lowongan bidang kerja sebanyak 860, diurutan teratas ditempati bidang kerja *sales / cs / business development* dengan lowonhgan sebanyak 1672. (<http://id.jobsdb.com/id>, diakses pada 31 Maret 2017, pukul 09:01). Menurut Suyono (2014), mengatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berhubungan erat

dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih banyak dan memiliki banyak pilihan akan menjadi pertimbangan mahasiswa dalam memilih karirnya. Pertimbangan tersebut terdiri atas pertimbangan akan keamanan kerja yang perlindungan kerja, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rayahu, dkk. (2003), menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dan profesinya lebih aman dibandingkan dengan perofesi akuntan lainnya. Menurut hasil penelitian Suyono (2015), Felton *et al.* (1994), Chan (2012), Lukman dan Juniati (2016), dan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak menjadi daya tarik mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Hasil ini berlawanan dengan penelitian yang di lakukan oleh Jadongan (2004), yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja menjadi daya tarik untuk mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

B. Indentifikasi Masalah

Faktor-faktor yang menjadi perhatian peneliti ketika melihat fenomena yang ada bahwa penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja akan dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi di UNJ dalam memilih karir mereka sebagai akuntan publik.

C. Pembatasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan lainnya, peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya kepada faktor penghargaan finansial,

pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja yang akan peneliti uji pengaruhnya terhadap variabel dependen.

D. Rumusan Masalah

Penelitian ini ingin mengangkat fenomena yang menjadi penentu pada mahasiswa akuntansi ketika mereka lulus nanti. Pekerjaan sebagai akuntan publik merupakan salah satu keinginan yang biasanya di harapkan mahasiswa lulusan akuntansi. Dari beberapa faktor yang ada (penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja,), peneliti ingin melakukan penelitian atas dasar adanya perbedaan hasil dari beberapa faktor yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Dengan begitu peneliti dapat merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UNJ sebagai akuntan publik ?
2. Adakah pengaruh pengakuan professional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UNJ sebagai akuntan publik ?
3. Adakah pengaruh nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UNJ sebagai akuntan publik ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UNJ sebagai akuntan publik ?
5. Adakah pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UNJ sebagai akuntan publik ?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkuat teori pengharapan yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa motivasi merupakan akibat suatu hasil yang ingin dicapai seseorang bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan dan teori lima kebutuhan Abraham Maslow.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini akan memberikan gambaran pada mahasiswa dan Kantor Akuntan Publik, faktor apa saja yang menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi UNJ, dalam memilih karir sebagai akuntan publik, serta diharapkan akan dapat ditemukan dari ke tiga unsur personalitas yang peneliti kembangkan yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang lebih dominan mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini mengungkapkan tentang hipotesis bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima tingkat kebutuhan, dimana ketika masing masing kebutuhan ini dapat terpenuhi secara substansial, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan, lima kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut (Robbins, 2006):

1. Psikologis: yaitu rasa lapar haus, haus, perlindungan seperti perumahan dan pakaian , kebutuhan akan biologis, dan kebutuhan jamani lainnya. Setiap manusia pasti memerlukan makanan tempat berteduh yang merupakan kebutuhan utama baginya dalam menjalani kehidupan. Kebutuhan yang tidak dapt lepas dari diri manusia dalam menjalani hidup menyebabkan kebutuhan iitu harus dipenuhi dengan cara apapun.
2. Keamanan: yaitu tentang keselamatan dan perlindungan dari kerugian fisik dan kerugian emosional. Setiap manusia butuh rasa aman dan perlindungan baik secara jasmani ataupun rohani. Rasa aman diperlukan manusia untuk tetap menjalankan hidupnya, tidak ada seorangpun yang mau untuk terus hidup dalam rasa cemas atau ketakutan tanpa perlindungan.

3. Sosial: berupa rasa sayang, memiliki dan dapat di terima dengan baik, dan rasa persahabatan. Setiap manusia memiliki dan membutuhkan ras asayang, ketika mereka berhubungan dengan orang lain pasti mereka akan merasakan rasa sayang yang mereka butuhkan untuk melanjutkan keturunan.
4. Penghargaan: mengenai harga diri, prestasi, penghormatan, pengakuan, status dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: suatu dorongan untuk dapat menjadi sesuatu sesuai ambisinya.

Teori yang di kemukakan oleh Maslow ini merupakan cerminan kebutuhan yang secara mendasar sangat diperlukan oleh setiap manusia dalam menjalani hidup. Karena, jika tidak dapat terpenuhi dengan baik unsur-unsur kehidupan lain yang dijalani akan menjadi tidak baik.

2. Teori Pengharapan

Dalam buku Robbins (2006), salah satu yang dapat diterima dalam penjelasan mengenai motivasi adalah teori pengharapan yang dicetuskan oleh Victor Vroom. Teori pengharapan beranggapan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan dengan cara-cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan yang dilakukannya tersebut akan diikuti oleh *output* tertentu dan dapat tergantung pada daya tarik *output itu* bagi individu tersebut. Dengan kata lain teori pengharapan mengatakan, karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila karyawan tersebut meyakini bahwa upaya itu akan mendatangkan hasil penilaian kinerja yang baik. Secara tidak langsung penilaian kinerja yang baik akan mendatangkan sebuah imbalan organisasi berupa

bonus, kenaikan gaji, dan atau promosi. Dengan begitu, teori ini berfokus pada tiga hubungan :

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

Kunci dari teori pengharapan adalah bagaimana individu dapat memahami tujuan individu serta pemahaman hubungan antara imbalan dan kinerja. Dengan begitu, Dengan begitu, pemilihan karir akuntansi dapat ditentukan oleh pengharapan akan karir yang mereka pilih apakah akan dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan atau dapat menjadi daya tarik bagi diri mereka sendiri (Suyono, 2014). Seperti, apakah pekerjaan mereka nanti dapat menghasilkan gaji atau imbal hasil yang mereka sukai. Bukan hanya sekedar materi yang akan mereka harapkan, pengharapan itu juga dapat hadir dari sisi keamanan dan keselamatan kerja serta apakah pekerjaan itu memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan kepribadian mereka.

3. Minat Karir Mahasiswa Akuntansi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) arti kata minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, perhatian, kesukaan. Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran dari perasaan, harapan, pendirian, prasangka, rasa takut atau kecenderungan lain yang mengarahkan individu kepada suatu pikiran tertentu. Minat karir adalah suatu pendirian seseorang mengenai pekerjaan yang akan dijalani kedepannya nanti. Jurusan akuntansi termasuk jurusan yang diminati diberbagai perguruan tinggi baik negeri ataupun swasta. Bahkan jurusan akuntansi masuk dalam sepuluh besar jurusan terfavorit di Indonesiawalaupun tidak semudah yang dibayangkan, karena jurusan akuntansi sangat mengandalkan ketelitian dan kecermatan dalam melakukan perhitungan-perhitungan angka dalam laporan keuangan. Semua materi pelaporan dan teknisnya akan dipelajari dalam jurusan akuntansi dikarenakan akuntansi dapat dikatakan sebagai bahasanya dunia usaha. Mengingat peluang yang ditawarkan dalam jurusan akuntansi sangat besar dikarenakan hampir setiap perusahaan memerlukan adanya akuntan-akuntan handal terlebih peluang dalam menjadi akuntan publik masih terbuka luas dimana saat ini Indonesia masih memerlukan banyak akuntan publik yang handal dalam menjaga kualitas laporan keuangan perusahaan yang ada di Indonesia.

3.1 Konsep Karir

Karir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) adalah sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, jabatan atau pekerjaan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang. Karier adalah sebuah kata

dari bahasa Belanda, *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Menurut Kunartinah (2003), karir dapat dilihat dari berbagai cara, sebagai berikut:

1. Suatu tempat atau posisi yang sedang dijalani seseorang pada suatu entitas tertentu.
2. Berkaitan dengan keadaan dimana seseorang harus berpindah pindah dalam suatu organisasi. .
3. Level kemampuan seseorang dalam kadar kemapanan ditandai dengan gaya hidupnya.

Kunartinah (2003) serangkaian alat yang digunakan untuk promosi selama masa kerjanya. Dengan begitu dapat diartikan karir adalah serangkaian sikap dan atau perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dirinya selama masa hidupnya.

3.2 Tahapan-tahapan Karir

Kunartinah (2003) menyimpulkan tahapan-tahapan karir seseorang terdiri dari tahap Tahap pilihan karir (*Career Choice*), Tahap karir awal (*Early Career*), Tahap karir pertengahan (*Middle Career*), Tahap karir akhir dan pensiun. Pada awal mulainya karir yang termasuk kedalam tahap pertama yang dimaksudkan oleh Kunartinah, terjadi pada umur 15-22 tahun, dimana tahap ini adalah tahap perkembangan pertama kali saat memulai karir dan mengenal dunia kerja dengan begitu tahapan ini disebut tahapan penjalajahan. Saat dimana visi dan misi seseorang dikembangkan dan seseorang dapat mengenal jati dirinya dan keinginannya ingin menjadi apa.

Apakah seseorang memilih jurusan tertentu oleh karena masalah gambaran jurusan tersebut adalah salah satu faktor. Bisa juga ia memilih jurusan tertentu karena rekomendasi orang tua dan sisi ekonomi atau peluang kerja. Beragam alasan orang memilih jurusan tertentu di sekolah atau kampus.

Kunartinah (2003) menyatakan tahapan kedua tahap karir awal (*Early Career*), terjadi pada umur 22-38 tahun. Pada tahap ini seseorang telah memasuki dunia kerja dan memikirkan apakah yang ia lakukan untuk masa depannya. Dengan begitu tahapan ini akan di bagi menjadi dua fase, yang pertama adalah tahap atau fase percobaan (*trial*), dimana seseorang akan memilih dan menjalani pekerjaan sesuai dengan jurusan yang ia pilih. Biasanya terjadi pada usia 22-30 tahun, seseorang akan menekuni pekerjaan barunya yang ia mulai. Ada gairah terhadap pekerjaan apalagi kalau di perusahaan tempat ia bekerja ada suasana kondusif ditambah dengan jenjang karier yang jelas.

Tahapan atau fase berikutnya adalah fase penentuan, penentuan visi dan misi mereka apakah sesuai dengan pekerjaan yang mereka ambil atau tidak, jika pekerjaan itu sesuai maka akan tercipta rasa semangat dalam menjalani pekerjaan tersebut, fase penentuan ini disebut juga fase (*establishment*), yang terjadi pada usia 30-38 tahun. Gairah kerja semakin bertambah. Ia mungkin mencapai posisi manager dalam sebuah perusahaan pada fase ini. Karir yang menanjak memungkinkan seseorang menduduki jabatan yang lebih tinggi atau mungkin puncak jabatannya. Ini tergantung berapa bagus kinerjanya dan berapa baik budaya korporasi di perusahaan.

Kunartinah (2003) pada tahapan ketiga yaitu tahapan pertengahan atau yang biasa disebut tahap *middle career* terjadi pada usia 38-55 tahun. Dalam tahap karir pertengahan ini, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana karir yang lebih berjangka panjang. Kunartinah (2003) pada tahap ini atau tahap pertengahan dapat dibagi menjadi dua fase, fase yang pertama adalah fase awal atau fase transisi (*transitition*), dimana fase ini adalah fase yang tepat untuk memikirkan ulang pekerjaan yang seharusnya ditekuni, fase ini terjadi pada usia 38-45. Pada fase ini biasanya orang mulai makin sadar akan pekerjaan yang seharusnya ditekuni. Fase yang berikutnya adalah fase pertumbuhan (*growth*) terjadi pada umur 45-55 tahun. Fase ini adalah lanjutan dari fase sebelumnya. Jika seseorang telah melawati fase ini maka ia akan semakin berkembang dalam karirnya karena telah menemukan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan apa yang ada pada dirinya terutama kemampuan dan kepribadiannya. Ia makin mengerti relasi dari organisasi dengan masyarakat luas. Fase pertumbuhan ini adalah menjadikan individu penasihat bagi rekan-rekan kerja yang lebih junior.

Kunartinah (2003) menyatakan tahapan karir terakhir tahap karir dan pension (*late career*) terjadi pada usia 55-67 tahun. Tahap akhir ini terjadi dimana saat seseorang telah memasuki puncak karir yang ia inginkan dan akan memasuki jenjang pension, biasanya pada tahap ini seseorang akan lebih mendelegasikan karyawan lainnya yang lebih junior untuk menggantikan posisinya. Tahap ini memiliki 2 fase, yaitu fase *maintenance* pada usia 55-62

tahun, mengalami gairah kerja yang semakin bertambah pada fase ini. Kreatifitas muncul, ide-ide baru untuk memperbaiki organisasi melintas dalam pikiran. Biasanya kebanyakan pada fase ini seseorang akan memikirkan untuk melakukan bisnis baru setelah ia pensiun agar dana pensiun yang ia terima tidak habis begitu saja. Vitalitas orang semakin bertambah dalam pekerjaan pada fase ini. *Selfactualization* semakin matang dan mulai mempersiapkan diri untuk memasuki fase terakhir. Kunartinah (2003) menyimpulkan fase berikutnya yaitu fase *withdrawal* yang terjadi pada usia 62-70 tahun. Pada fase ini seseorang harus memikirkan bagaimana agar apa yang sudah dimulai dan dikerjakan bisa diteruskan dalam jalan yang benar oleh penerusnya.

3.3 Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. KAP adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan undang-undang. Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik.

Berdasarkan undang-undang, Akuntan Publik memberikan jasa asuransi yang meliputi :

- a) jasa audit atas informasi keuangan historis;
- b) jasa review atas informasi keuangan historis; dan
- c) jasa asuransi lainnya.

Jasa asurans ini dapat diberikan oleh Akuntan Publik. Selain jasa asurans, Akuntan Publik dapat memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Jasa-jasa yang dapat diberikan akuntan publik, di dalam undang-undang adalah sebagai berikut (Tuanakotta, 2015),

1. “Jasa Asurans” adalah jasa Akuntan Publik untuk memberikan keyakinan bagi pengguna atas evaluasi atau pengukuran informasi dan nonkeuangan berdasarkan suatu kriteria.
2. “Jasa audit atas informasi historis” adalah perikatan asurans yang diterapkan atas informasi keuangan historis yang bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai atas kewajaran penyajian informasi keuangan historis tersebut dan kesimpulannya dinyatakan dalam bentuk pernyataan positif. Informasi keuangan mencakup antara lain laporan keuangan, bagian dari suatu laporan keuangan, atau laporan yang dilampirkan dalam suatu laporan keuangan.
3. “Jasa revidu atas informasi keuangan historis” adalah perikatan asurans yang diterapkan atas informasi keuangan yang bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas atas kewajaran penyajian informasi keuangan historis tersebut dan kesimpulannya dinyatakan dalam bentuk negatif.
4. “Jasa asurans lainnya” adalah asurans selain jasa audit atau revidu atas informasi keuangan historis. Yang termasuk jasa asurans

lainnya antara lain perikatan asuransi untuk melakukan evaluasi atas kepatuhan terhadap peraturan, evaluasi atas efektivitas pengendalian internal, pemeriksaan atas informasi keuangan prospektif, dan penerbitan *comfort letter* untuk penawaran umum.

5. “Jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen” antara lain adalah jasa audit kinerja, jasa internal audit, jasa perpajakan, jasa kompilasi laporan keuangan, jasa pembukuan, jasa prosedur yang disepakati atas informasi keuangan, dan jasa system teknologi informasi.

4. Penghargaan Finansial

Bergabungnya manusia ke dalam perusahaan atau organisasi sebagai anggota tentu disertai dengan berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan tersebut. Sebagai balas jasa atas keikutsertaannya dalam pencapaian sebagian tujuan perusahaan. Seperti yang telah diuraikan bahwa perusahaan memungkinkan untuk membayar para anggotanya lebih dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetapi dimungkinkan pula untuk memberikan berbagai tunjangan, serta penghargaan baik yang material maupun non material sesuai dengan prestasi masing-masing. Adanya berbagai kemungkinan untuk memperoleh penghargaan disamping balas jasa dasarnya yang sangat diharapkan merupakan perangsang untuk berprestasi lebih tinggi.

Pengertian *reward* menurut Byars dan Rue (2000:299) adalah *The organizational reward system consists of the types of rewards to be offered and their distribution*. Dalam organisasi *reward system* ditetapkan tipe *reward* apa yang akan digunakan dalam organisasi termasuk hal pendistribusinya kepada para

karyawan. Mulyadi dan Setyawan (2001) sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personel secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personel secara pribadi).

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Supaya penghargaan dapat bermanfaat dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka perlu diperhatikan kriteria-kriteria dalam pemberian penghargaan.

Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001) kriteria penghargaan adalah :

1. Penghargaan harus dihargai oleh penerima penghargaan yang tidak bernilai dimata penerima tidak akan memotivasi penerima untuk berprestasi.
2. Penghargaan harus cukup besar untuk dapat memiliki dampak. Jika penghargaan yang disediakan jumlahnya tidak signifikan, dampaknya dapat berlawanan dengan usaha untuk meningkatkan produktivitas. Penghargaan harus diumumkan secara luas agar memiliki dampak terhadap penerima
3. Penghargaan harus dapat dimengerti oleh penerima, penerima harus memahami dengan baik mengenai alasan pemberian penghargaan meupun nilai penghargaan yang mereka terima.

4. Penghargaan harus diberikan pada waktu yang tepat Penghargaan harus diberikan setelah penerima menghasilkan kinerja seharusnya mendapatkan penghargaan. Jika tidak diberikan segera, penghargaan akan kehilangan dampak sebagai pemotivasi.
5. Dampak penghargaan harus dirasakan dalam jangka panjang penghargaan dapat menghasilkan nilai lebih jika perasaan bahagia yang dihasilkan oleh penghargaan tersebut bertahan lama dalam ingatan penerima. .

Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001), penghargaan menghasilkan dua macam manfaat, antara lain:

1. Memberikan Informasi

Penghargaan dapat menarik perhatian personil dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain.

2. Memberikan Motivasi

Penghargaan juga meningkatkan motivasi seseorang terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu seseorang dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

Menurut Byars dan Rue (2000) mengelompokkan *reward* ke dalam dua kategori, yaitu:

a. *Intrinsic Reward*

Adalah penghargaan yang bersifat internal atau dirasakan secara individu yang biasanya diperoleh dan dilibatkannya individu tersebut pada suatu aktivitas atau tugas tertentu, misalnya perasaan puas.

b. *Extrinsic Reward*

Adalah *reward* yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan merupakan reward yang berwujud. misalnya kompensasi.

Sedangkan menurut Mulyadi dan Setyawan (2001:355) menyatakan bahwa penghargaan dapat digolongkan dalam dua kelompok :

1. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Untuk meningkatkan penghargaan intrinsik manajemen dapat menggunakan berbagai tehnik seperti penambahan tanggungjawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.

2. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada penerima, baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung, maupun berupa kompensasi nonmoneter. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa gaji atau upah pokok, honorarium lembur atau hari libur,

pembagian laba, pembagian saham, dan berbagai bonus lain yang didasarkan atas kinerja personil. Penghargaan tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personil seperti asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, tunjangan masa sakit. Penghargaan nonmoneter dapat berupa sesuatu yang secara ekstra diberikan oleh perusahaan kepada personilnya, seperti ruang kerja yang memiliki lokasi dan fasilitas istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Penghargaan finansial atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Byars dan Rue, 2004). Dengan begitu dapat disimpulkan penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh dari sebuah usaha karyawan dalam memajukan perusahaan. Penghargaan finansial menjadi penting ketika tekanan-tekanan yang diberikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan sangat besar. Pada KAP tekanan-tekanan pekerjaan itu sangat terasa ketika para auditor dituntut untuk menyelesaikan hasil audit mereka tepat waktu. Dengan begitu, suatu upaya yang dapat dilakukan sebuah KAP dalam mendorong para auditornya untuk menghasilkan sebuah peningkatan kinerja yang baik, maka penghargaan finansial ini sangat penting diterapkan

5. Pengakuan Profesional

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (<http://kbbi.web.id/>, diakses pada 11 Maret 2017, pada pukul 17.39), profesional adalah suatu hal yang memerlukan keahlian khusus untuk menjalankannya. Dengan begitu dapat

dikatakan bahwa pengakuan profesional adalah sebuah rasa dimana seseorang ingin diakui dalam karirnya, dan bahwa karirnya tersebut memerlukan sebuah keahlian khusus dalam bekerja. Bahwa pada dasarnya manusia membutuhkan rasa pengakuan atau aktualisasi diri yang dijelaskan oleh Maslow. Ketika rasa pengakuan itu ada maka seseorang akan merasa lebih menyukai pekerjaannya karena dianggap memiliki keahlian khusus. Menurut Boynton, *et al* dalam bukunya yang berjudul “Modern Auditing”, dikatakan bahwa ada sepuluh standard an kualifikasi mutu pekerjaan auditor diantaranya adalah akuntan publik butuh keahlian dan pelatihan teknis yang memadai (auditor harus lulus menjadi sarjana dan mengikuti pelatihan khusus), serta seorang akuntan publik harus menggunakan kemahiran profesionalnya dan dalam buku ini keahlian seorang akuntan publik di setarakan dengan keahlian seorang dokter yang sangat butuh krhati-hatian.

6. Nilai-Nilai sosial

Nilai sosial dapat digunakan sebagai alat ukur bagi setiap manusia untuk mengendalikan beragam kemauan manusia yang selalu berubah dalam berbagai situasi. Diharapkan manusia akan mempunyai gambaran tentang apa yang baik dan apa yang buruk, mana yang boleh dan mana yang dilarang. Nilai sosial yang hidup langgeng akan mampu menjadi sistem nilai budaya. Beberapa pengertian nilai sosial menurut beberapa ahli, (Budiati, 2009):

- 1) Kimball Young, nilai sosial adalah asumsi-asumsi abstrak dan sering tidak disadari mengenai apa yang benar dan apa yang penting.
- 2) A.W Green, nilai sosial adalah kesadaran dan secara relatif berlangsung disertai emosi terhadap objek dan ide orang per orang.

- 3) Woods, nilai sosial adalah petunjuk-petunjuk umum yang telah berlangsung lama mengarahkan tingkah laku dalam kehidupan sehari-hari.
- 4) Robert MZ Lawang, nilai sosial adalah gambaran mengenai apa yang diinginkan yang pantas, berharga, yang memengaruhi perilaku sosial orang yang memiliki nilai itu.
- 5) Pepper, nilai sosial adalah segala sesuatu mengenai yang baik atau yang buruk.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa nilai sosial adalah nilai yang lahir sebagai bagian dari kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial yang diciptakan dan disepakati bersama untuk mencapai ketenteraman dan kenyamanan hidup bersama orang lain.

7. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua, (Sedarmayanti,2009):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja NonFisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

8. Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Bangun (2012) pasar tenaga kerja/pasar kerja adalah kelompok masyarakat yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan.

Bangun (2012), membagi pasar tenaga kerja kedalam dua kelompok bagian yaitu:

1) Pasar Tenaga Kerja Geografis

Adalah pasar tenaga kerja yang di Pandnag berdasarkan lokasinya misalnya berdasarkan bentuk, wilayah, regional, nasional dan internasional.

Cakupan wilayah tersebut tingkat kota, provinsi atau dapat berupa beberapa Negara yang mempunyai hubungan kerjasama.

2) Pasar Kerja Profesi

Adalah pasar tenaga kerja yang didasarkan atas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan suatu perusahaan untuk jenis pekerjaan tertentu. Para calon karyawan sebagai sumber tenaga kerja yang memiliki kesamaan pengetahuan, keterampilan, dan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang sama. Jika perusahaan membutuhkan calon tenaga kerja dalam jumlah sedikit, maka mereka akan bersaing untuk dapat diterima kerja.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini membahas mengenai faktor apa saja yang akan mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Sebagai landasan dan acuan peneliti maka peneliti menggunakan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah teruji secara empiris, sehingga dapat memperkuat penelitian ini antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2014) menemukan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi, hasil penelitian itu juga didukung oleh Chairunisa (2014) yang menyatakan hasil yang bertentangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) menemukan hasil bahwa pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, tetapi penelitian itu bertentangan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Asmoro, dkk (2015) yang menemukan hasil pengakuan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Pada tahun 2001 Wijayanti menemukan hasil penelitian bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan yang berarti nilai-nilai sosial menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Tetapi penelitian Rahayu, dkk (2003) menemukan hasil yang berlawanan, yaitu nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik, yang berarti mahasiswa akuntansi tidak mempertimbangkan nilai-nilai sosial.

Pada tahun 2016 Wahyuni, Rustiarini, dan Merawati melakukan penelitian dan menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, berbeda dengan itu Saputera (2015) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Penelitian yang dilakukan oleh Jadongan (2004) menyatakan hasil bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, bertentangan dengan itu Lukman dan Juniati (2016) menemukan hasil bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Penelitian Rahayu, dkk. (2003) menemukan hasil bahwa personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, yang berarti faktor personalitas menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

Tabel II.1

Tabel Literatur Review

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
Suyono (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ)	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan finansial 2. Pengakuan profesional 3. Pelatihan profesional 4. Lingkungan kerja 5. Nilai sosial 6. Pasar kerja 7. Personalitas <p>Variabel Dependen:</p> <p>Pemilihan karir sebagai akuntan publik</p>	<p>Faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an. Sedangkan faktor pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an.</p>
Merdekawati dan Sulistyawati (2011)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan finansial 2. Pelatihan profesional 3. Pengakuan profesional 4. Nilai sosial 5. Lingkungan kerja 6. Pasar kerja 7. Personalitas <p>Variabel Dependen:</p> <p>Pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik</p>	<p>Faktor finansial tidak berpengaruh dalam pemilihan karir mereka sebagai akuntan publik atau non akuntan, pelatihan profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir, adanya pengaruh persepsi mengenai pengakuan profesional dalam suatu bidang karir akuntan, persepsi mengenai nilai-nilai sosial mempengaruhi dalam</p>

			<p>memilih karir akuntan publik, persepsi mengenai lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada pemilihan karir akuntan, pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan dalam pemilihan karir sebagai akuntan, dan variabel personalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir</p>
<p>Wahyuni, Rustiarini, Merawati (2016)</p>	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan Profesional 2. Nilai sosial 3. Fleksibilitas kerja 4. Keamanan kerja 5. Lingkungan kerja 6. Pertimbangan pasar kerja <p>Variabel Dependen:</p> <p>Minat menjadi akuntan publik</p>	<p>Variabel pengakuan profesional, nilai-nilai soisal, keamanan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.</p> <p>Sedangkan fleksibilitas dan pertimbangan pasar kerja tidal memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.</p>
<p>Lukman dan Juniati (2016)</p>	<p>Faktor Yang Pengaruhi</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai intrinsik 2. <i>Gender</i> 	<p>Nilai intrinsik berpengaruh secara</p>

	<p>Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiswa PTS Wasta Dengan Pendekatan <i>Reasoned Action Model</i></p>	<p>3. <i>Parental influence</i> 4. Persepsi mahasiswa 5. Pertimbangan pasar kerja</p> <p>Variabel Dependen: Pemilihan karir sebagai akuntan publik</p>	<p>signifikan dan positif pada mahasiswa untuk cenderung memilih karir sebagai akuntan publik daripada non akuntan publik.</p> <p>Gender tidak berpengaruh secara signifikan pada mahasiswa untuk cenderung memilih karir sebagai akuntan publik daripada non akuntan publik.</p> <p><i>Parental influence</i> berpengaruh secara signifikan dan positif pada mahasiswa untuk cenderung memilih karir sebagai akuntan publik daripada non akuntan publik.</p> <p>Persepsi mahasiswa berpengaruh secara signifikan dan positif pada mahasiswa untuk cenderung memilih karir sebagai akuntan publik daripada non akuntan publik.</p> <p>Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif</p>
--	---	---	--

			pada mahasiswa untuk cenderung memilih karir sebagai akuntan publik daripada non akuntan publik.
Asmoro, Wijayanti, dan Suhendro (2015)	Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan finansial 2. Pengakuan profesional 3. Pelatihan profesional 4. Lingkungan kerja 5. Nilai sosial 6. Pasar kerja 7. Personalitas <p>Variabel Dependen:</p> <p>Pemilihan karir sebagai akuntan publik</p>	Hanya faktor pelatihan profesional yang secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi tingkat akhir UNIBA dan UNS Surakarta sementara keenam faktor lainnya tidak berpengaruh secara signifikan

C. Kerangka Teoritik

Penghargaan finansial merupakan hal yang tidak dapat disingkirkan ketika kita membicarakan mengenai masalah pemilihan karir. Terutama bagi para lulusan baru/*fresh graduated* yang belum mengenal dunia kerja pasti mereka akan memikirkan masalah penghargaan finansial, semakin tinggi penghargaan finansial yang akan mereka terima maka akan semakin tertarik lulusan tersebut terhadap suatu pekerjaan.

Bidang akuntansi adalah bidang yang termasuk kedalam bidang yang paling diminati dalam perguruan tinggi negeri ataupun swasta, karena itu akuntansi

dianggap sebagai bidang yang memerlukan keahlian khusus. Termasuk profesi-profesi yang berhubungan dengan bidang akuntansi seperti akuntan publik menjadi sebuah profesi yang memerlukan keahlian khusus untuk dapat melakukannya. Dengan adanya anggapan tersebut profesi akuntan publik akan mendapatkan pengakuan profesional dari masyarakat, dan akan menjadi pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi untuk berkerja sebagai akuntan publik.

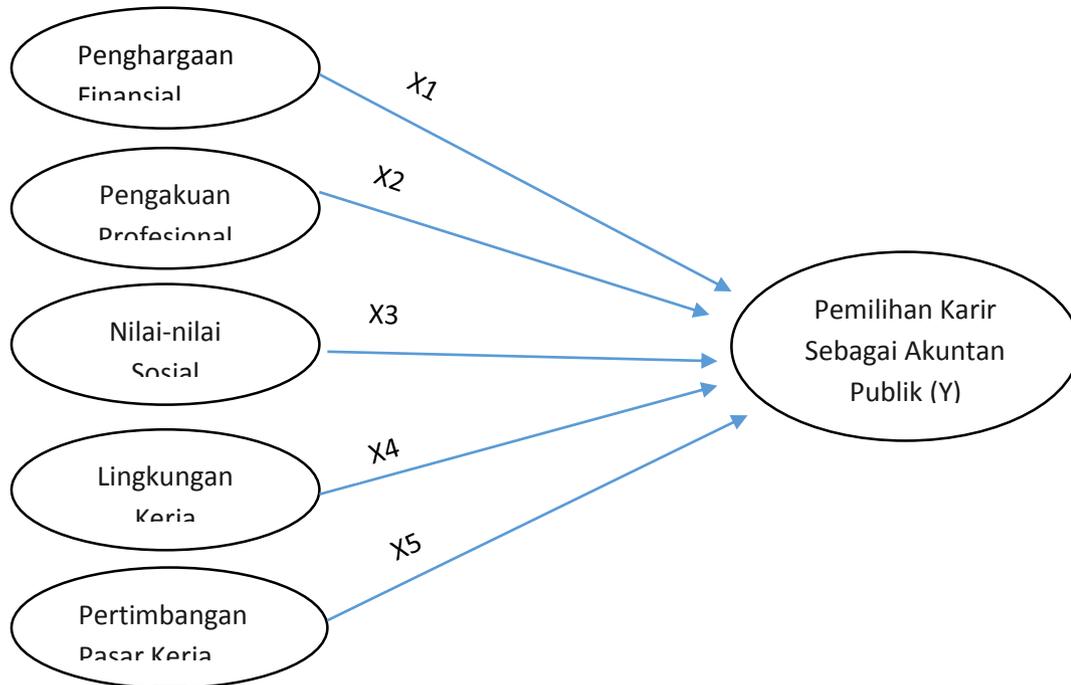
Bagaimana seorang mahasiswa dapat menempatkan dirinya pada lingkungan baru di dunia kerja sangat erat hubungannya dengan nilai-nilai sosial yang ada, apakah nilai-nilai sosial pada profesi tersebut akan bertentangan atau tidak dengan nilai-nilai sosial yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut. Dengan begitu nilai-nilai sosial akan menjadi pertimbangan oleh para mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

Lingkungan kerja yang ada pada akuntan publik biasanya menciptakan sebuah lingkungan yang selektif dalam hal persaingan, tekanan yang begitu besar sangat terasa. Gambaran mengenai lingkungan kerja sebagai akuntan publik akan menjadi pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi dalam memilih karirnya menjadi akuntan publik.

Pertimbangan pasar kerja berhubungan dengan bagaimana pekerjaan tersebut akan memberikan rasa aman dan nyaman pada pekerjaanya, dan juga berhubungan dengan peluang kerja yang tersedia, semakin banyak peluang yang tersedia maka pasar kerja tersebut akan dipertimbangkan, akuntan publik menjadi profesi yang memiliki peluang kerja yang sangat terbuka luas, dikarenakan masih dibutuhkannya banyak akuntan publik di Indonesia.

Dengan uraian tersebut maka dapat disimpulkan kerangka berfikir peneliti adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



D. Perumusan Hipotesis

Dari kerangka berfikir yang telah peneliti kembangkan maka peneliti telah merumuskan beberapa hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini, hipotesis tersebut adalah :

1. Penghargaan finansial

Penghargaan finansial, merupakan penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan dan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk menyenangkan karyawannya (Wijayanti, 2001 dalam Widayari 2005). Seperti, penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001), Suyono (2014), dan Chairunisa (2014), menunjukkan hasil

bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan, yang berarti penghargaan finansial menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

H1: Penghargaan Finansial (x1) berpengaruh signifikan positif terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik (y)

2. Pengakuan profesional

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi Asmoro, dkk. (2015).dimana sebuah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dalam bekerja akan lebih diakui dari pada sebuah pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian khusus, akuntan publik termasuk kedalam sebuah profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam melakukan pekerjaannya, dimana ia harus memiliki ketelitian yang baik dan kehatia-hatian dalam melakukan perhitungan laporan keuangan. hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2014), menunjukkan bahwa, pengakuan profeional berpengaruh signifikan.

H2: Pengakuan Profesional (x2) berpengaruh signifikan positif terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik (y)

3. Nilai sosial

Bagaimana seorang mahasiswa beradaptasi dengan sebuah dunia baru yang memiliki nilai-nilai sosial baru dan berbeda dengan lingkungan kampus mereka. Nilai – nilai sosial dapat menjadi alat ukur dalam melihat kemampuan seseorang dalam masyarakat, dengan kata lain, nilai-nilai sosial seseorang tergantung dari sudut pandng orang-orang di lingkungannya, (Suyono, 2014). Penelitian yang dilakukan Suyono (2014) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh

signifikan dalam pemilihan karir, yang mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stolle (1976).

H3: Nilai Sosial (x3) berpengaruh signifikan positif terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik (y)

4. Lingkungan kerja

Nitisemito (2001: 183), yang disebut lingkungan kerja adalah segala faktor yang terdapat pada lingkungan kerja seseorang yang dapat mempengaruhi diri orang tersebut dalam menjalankan segala tugasnya. Dimana lingkungan kerja berperan dalam menentukan apakah nantinya seseorang dapat berkembang atau tidak. Bagaimana karirnya sdapat berkembang menjadi lebih baik merupakan efek dari lingkungan kerja yang Ia masuki. Wijayanti (2001) dan Astuti (2014), menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa, lingkungan kerja menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik

H4: Lingkungan Kerja (x4) berpengaruh signifikan positif terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik (y)

5. Pertimbangan pasar kerja

Pasar kerja menjadi gambaran awal bagaimana suatu pekerjaan akan dijalani oleh para lulusan di masa yang akan datang. Menurut Suyono (2014), mengatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih banyak dan memiliki banyak pilihan akan menjadi pertimbangan mahasiswa dalam memilih karirnya.

H5: Pertimbangan Pasar Kerja (x5) berpengaruh signifikan positif terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi UNJ sebagai Akuntan Publik (y)

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan baik para mahasiswa dan KAP mempunyai gambaran mengenai minat para mahasiswa akuntansi UNJ untuk memilih karir sebagai akuntan publik, untuk itu peneliti menyimpulkan beberapa tujuan penelitian ini sebagai berikut,

1. Menguji kembali pengaruh variabel penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi UNJ sebagai akuntan publik.
2. Mengetahui seberapa besar dominan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dalam personalitas mahasiswa akuntansi atas pengaruhnya terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UNJ sebagai akuntan publik.
3. Menambah sumber empiris atas penelitian-penelitian terdahulu dengan membedakan objek penelitian.

B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi UNJ dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik” dengan sasaran mahasiswa akuntansi UNJ yang telah memasuki semester akhir (angkatan 2013) pada saat penelitian ini dibuat dan telah lulus mata kuliah pengauditan I dan II pada semester sebelumnya. Jika ada dalam pengisian kuesioner nantinya terdapat mahasiswa akuntansi yang tidak masuk dalam objek penelitian, maka peneliti akan menganulir

objek tersebut dan tidak dimasukkan kedalam objek penelitian yang akan diteliti lebih lanjut.

C. Metode penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian *explanatory* (penelitian pengujian hipotesis yang bersifat menjelaskan). Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada responden sebagai instrument. Hasil dari pertanyaan kuesioner tersebut yang menjadi bahan dilakukan pengujian untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa S1 jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi UNJ. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa S1 akuntansi semester akhir dalam hal ini adalah mahasiswa S1 akuntansi angkatan tahun 2013 UNJ. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling* dengan kriteria yang diambil sebagai dasar penentuan sampel adalah mahasiswa S1 akuntansi tingkat akhir (angkatan 2013) dengan pertimbangan yang telah lulus mata kuliah pemeriksaan akuntansi I-II. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}, \quad n = \frac{140}{1+(0.05)^2}, \quad n = 139$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Nilai Kritis (batas ketelitian 0,05)

E. Operasional Variabel Penelitian

Pengukuran variabel diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 poin mulai dari sangat tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5) dengan indikator pengukuran sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah pemilihan karir sebagai akuntan publik.

a. Definisi Konseptual

Karir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, jabatan atau pekerjaan seseorang. Menurut Kunartinah (2003), karir dapat dilihat dari berbagai cara, sebagai berikut:

4. Suatu tempat atau posisi yang sedang dijalani seseorang pada suatu entitas tertentu.
5. Berkaitan dengan keadaan dimana seseorang harus berpindah pindah dalam suatu organisasi. .
6. Level kemampuan seseorang dalam kadar kemapanan ditandai dengan gaya hidupnya.

b. Definisi Operasional

Variabel dependen pemilihan karir sebagai akuntan publik diukur dengan menggunakan skala likert 1 (satu) sampai 5 (lima) dimana untuk skala 1 diberi keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) dan 5 diberi keterangan Sangat Setuju (ST), dengan pilihan netral pada skala 3 (tiga).

2. Variabel Independen

Variabel Independen didalam penelitian ini adalah Penghargaan finansial (x1), pengakuan profesioanal (x2), nilai sosial (x3), lingkungan kerja (x4), pertimbangan pasar kerja (x5),.

1) Penghargaan finansial

a. Definisi Konseptual

Penghargaan finansial atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Byars dan Rue, 2004)

b. Definisi Oprasional

Penghargaan finansial atau gaji dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji. Penghargaan finansial diuji dengan tiga butir pernyataan yaitu gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji dan tersedianya dana pensiun. Penghargaan finansial diukur menggunakan skala likert likert 1 (satu) sampai 5 (lima) dimana untuk skala 1 diberi keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) dan 5 diberi keterangan Sangat Setuju (ST), dengan pilihan netral pada skala 3 (tiga). Penghargaan finansial diukur dengan 3 (item) item kueioner yaitu gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji, tersediannya pensiun.

2) Pengakuan profesional

a. Definisi Konseptual

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (<http://kbbi.web.id/>, diakses pada 11 Maret 2017, pada pukul 17.39), profesional adalah suatu hal yang memerlukan keahlian khusus untuk menjalankannya.

b. Definisi Operasional

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional diuji dengan empat pernyataan mengenai kemungkinan bekerja dengan ahli lain, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan prestasi. Diukur menggunakan skala likert likert 1 (satu) sampai 5 (lima) dimana untuk skala 1 diberi keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) dan 5 diberi keterangan Sangat Setuju (ST), dengan pilihan netral pada skala 3 (tiga). Pengakuan profesional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator kuesioner yaitu kesempatan untuk berkembang, pengakuan apabila berprestasi, cara untuk naik pangkat, keahlian tertentu untuk sukses.

3) Nilai-nilai sosial

a. Definisi Konseptual

Robert MZ Lawang mengatakan nilai sosial adalah gambaran mengenai apa yang diinginkan yang pantas, berharga, yang memengaruhi perilaku sosial orang yang memiliki nilai itu (Budiati, 2009). Dengan adanya nilai sosial sesuatu hal dapat terukur apakah

panatas atau tidak untuk dilakukan dan berpengaruh positif atau negatif bagi seseorang.

b. Definisi Operasional

Nilai-nilai sosial diuji dengan empat pernyataan mengenai kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi di luar pekerjaan, perhatian terhadap perilaku individu dan gengsi pekerjaan di mata orang lain. Nilai-nilai sosia diukur menggunakan skala likert likert 1 (satu) sampai 5 (lima) dimana untuk skala 1 diberi keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) dan 5 diberi keterangan Sangat Setuju (ST), dengan pilihan netral pada skala 3 (tiga). Nilai-nilai sosial diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator kuesioner yaitu kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain, kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobby, memperhatikan prilaku individu, gengsi pekerjaan dimata orang lain.

4) Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Menurut Sedarmayati (2001) lingkungan kerja merupakan kseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja berhubungan dengan bagaimana keamanan dan kenyamanan pada suatu pekerjaan. Lingkungan kerja diukur menggunakan skala likert likert 1 (satu) sampai 5 (lima) dimana untuk skala 1 diberi keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) dan 5 diberi keterangan Sangat Setuju (ST), dengan pilihan netral pada skala 3 (tiga). Lingkungan kerja diukur dengan 6 (enam) indikator kuesioner yaitu pekerjaan rutin, pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan, adanya tekanan untuk hasil sempurna, lingkungan kerjanya menyenangkan, sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan tinggi.

5) Pertimbangan Pasar Kerja

a. Definisi Konseptual

Menurut Bangun (2012) pasar tenaga kerja/pasar kerja adalah kelompok masyarakat yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan. Pasar kerja terbentuk atas dasar kesamaan wilayahnya dan profesinya.

b. Definisi Operasional

Pertimbangan pasar kerja berhubungan dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati dari pada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan tiga pertanyaan mengenai keamanan kerja, kemudahan mengakses lowongan pekerjaan, fleksibilitas karir dan kesempatan promosi. Pasar kerja diukur menggunakan skala likert likert 1 (satu) sampai 5 (lima) dimana

untuk skala 1 diberi keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) dan 5 diberi keterangan Sangat Setuju (ST), dengan pilihan netral pada skala 3 (tiga). Pasar kerja diukur dengan menggunakan 2 (dua) indikator kuesioner yaitu keamanan kerja dan kemudahan mengakses lowongan kerja.

Tabel II. 1
Kisi-kisi Kuesioner

Variabel	Sumber	Indikator	Pengukuran
Penghargaan Finansia (X1)	Rahayu (2003), Sembiring (2009), Kwarto dan Saputra (2015), Siregar (2006)	1. gaji awal yang tinggi 2. potensi kenaikan gaji 3. tersediannya pension	Interval/likert
Pengakuan Profesional (X2)	Rahayu (2003), Sembiring (2009), Kwarto dan Saputra (2015), Siregar (2006)	a. kesempatan untuk berkembang, b. pengakuan apabila berprestasi,	Interval/likert

		<p>c. cara untuk naik pangkat, d. keahlian tertentu untuk sukses.</p>	
<p>Nilai Sisoal (X3)</p>	<p>Rahayu (2003), Sembiring (2009), Kwarto dan Saputra (2015), Siregar (2006)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain, 2. kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial, 3. kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, 4. kesempatan untuk menjalankan hobby, 5. memperhatikan prilaku individu, 6. gengsi pekerjaan dimata orang lain. 	<p>Interval/likert</p>
<p>Lingkungan Kerja (X4)</p>	<p>Rahayu (2003), Sembiring (2009), Kwarto dan Saputra (2015),</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. pekerjaan rutin, 2. pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan, 3. adanya tekanan untuk hasil sempurna, 	<p>Interval/likert</p>

	Siregar (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 4. lingkungan kerjanya menyenangkan, 5. sering lembur, 6. tingkat kompetisi antar karyawan tinggi 	
Pertimbangan Pasar Kerja (X5)	Rahayu (2003), Sembiring (2009), Kwarto dan Saputra (2015), Siregar (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. keamanan kerja 2. kemudahan mengakses lowongan kerja. 	Interval/likert
Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Y)	Sembiring (2009), Kwarto dan Saputra (2015),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadi Konsultan bisnis terpercaya 2. Menjadi direktur perusahaan 3. Menambah wawasan 4. Profesionalitas akuntansi 5. Imbalan yang diharapkan 6. Penghargaan di masyarakat 	Interval/likert

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk mendapatkan hasil yang pasti dalam mengelola data sehingga hasil dapat dipertanggungjawabkan. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, dan uji asumsi klasik

(uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas). Adapun, teknik analisis data yang digunakan akan dijelaskan dibawah ini.

1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstraknya (Ghozali, 2005). Pengujian ini menggunakan metode analisis *corrected item-total correlation*, dimana suatu instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi r -hitung $>$ koefisien korelasi r -tabel dengan tingkat signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan reabilitas konsistensi internal yaitu metode *cronbach alpha* (α). Apabila nilai *cronbach alpha* dari hasil pengujian $>$ 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel (Ghozali, 2005).

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian (gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas) serta penjelasan secara umum mengenai data demografi responden.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau histogram residual (Imam Ghazali, 2000 : 74). Selain itu pengujian normalitas juga dapat menggunakan statistik, yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test*.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Kriterianya adalah jika nilai tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ketentuan uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 5% jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Prayitno, D (2009).

4. Uji Hipotesis

1. Analisis regresi berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh

variabel independen (faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi) terhadap variabel dependen (pemilihan karir sebagai akuntan publik).

Adapun model persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + e$$

Y = Pemilihan karir menjadi akuntan publik

α = Konstanta (nilai Y apabila nilai X = 0)

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_5$ = Koefisien regresi dari X

e = *Error* / Residual

X1 = Penghargaan finansial

X2 = Pengakuan Profesional

X3 = Nilai Sosial

X4 = Lingkungan Kerja

X5 = Pertimbangan pasar kerja

2. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001:44). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

a) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) Melihat tingkat signifikansi dan nilai probabilitas

Apabila tingkat signifikansi atau $p_{hitung} \leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila tingkat signifikansi atau $p_{hitung} \geq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

3. Uji Statistik F (ANOVA)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001:44). Uji statistic F dilakukan dengan menetapkan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka variabel

independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001:45). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai determinasi yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan dengan sangat baik atau memberikan hampir semua informasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari penghargaan finansial (X_1), pengakuan profesional (x_2), nilai sosial (x_3), lingkungan kerja (x_4), dan pertimbangan pasar kerja (x_5) terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik (y). data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden yaitu, mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2013, akan kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Jumlah responden yang diberikan kuesioner dan menjadi jumlah sampel yang akan diuji dihitung menggunakan rumus *slovin* yaitu 139 . Dari jumlah target responden tersebut, hanya terdapat 45 responden yang telah bersedia mengisi sampai batas pengisian yang ditetapkan oleh peneliti. Peneliti menggunakan sarana *google.docs* dalam membantu peneliti untuk memperoleh jawaban yang dibutuhkan dari reponden.

Dikarenakan waktu yang dimiliki peneliti terbatas, maka peneliti menetapkan waktu pengisian kepada responden untuk menentukan kapan peneliti dapat melakukan pengujian data yang telah terkumpul. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh data yang ditunjukkan pada tabel IV.1, yang akan menunjukkan secara ringkas jumlah sampel dan tingkat partisipasi responden yang telah menjawab.

Tabel IV.1
Rincian Tingkat Partisipasi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	139	100%
Kuesioner yang digunakan	45	
<i>Response rate</i> (tingkat pengembalian)	$45/139 \times 100\% =$	32,37%

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel IV.1, diketahui bahwa kuesioner yang disebar kepada responden yaitu mahasiswa akuntansi 2013 berjumlah 139 dengan menggunakan program *google.docs*, dan diketahui bahwa tingkat partisipasi responden sebesar 32,37% yaitu hanya sebanyak 45 mahasiswa akuntansi UNJ yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti, dengan kata lain sebesar 67,67% dari total sampel tidak mengisi kuesioner yaitu sebanyak 94 mahasiswa akuntansi UNJ. Tidak terdapat kuesioner yang digururkan dari total kuesioner yang kembali sebanyak 45 buah kuesioner.

2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2013, adapun karakteristik responden yang telah peneliti bagi kedalam beberapa kategori yaitu, jenis kelamin, usia, motivasi responden ingin bekerja di KAP, KAP yang akan dituju, dan pernah atau tidaknya reponden

melakukan praktik kerja pada sebuah KAP. Karakteristik yang telah disebutkan tersebut akan dicelaskan secara ringkas pada tabel IV.2, IV.3, IV.4, IV.5, dan IV.6.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-laki	15	33,33%
Perempuan	30	66,67%
Total	45	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Tabel IV.2 menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Pada tabel IV.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih sedikit dari pada responden perempuan yaitu sebanyak 15 mahasiswa atau sebesar 33,33% dari total mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2013 yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang peneliti berikan, dengan begitu dapat diperkirakan bahwa kebanyakan mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2013 yang lebih berminat terhadap profesi sebagai akuntan publik adalah perempuan dengan persentase sebanyak 66,6%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
20 Tahun	3	6,67%
21 Tahun	25	55,55%
22 Tahun	17	37,78%
Total	45	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Tabel IV.3 menunjukkan jumlah responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang telah peneliti berikan dibedakan menjadi beberapa usia, dikarenakan responden adalah mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2013 yang berusia tidak jauh berbeda satu dengan yang lainnya maka hanya terdapat tiga kategori usia yang tidak menggunakan rentang, yaitu pada usia 20 tahun hanya ada tiga responden yang berpartisipasi, atau hanya sebesar 6,67% dari total responden yang berpartisipasi, pada usia 21 tahun terdapat 25 responden atau separuh lebih dari total responden yang berpartisipasi, dan terakhir kategori usia 22 tahun terdapat 17 responden yang ikut berpartisipasi atau sebesar 37,78% dari total responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi Bekerja di KAP

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi Bekerja di KAP

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Coba-coba	8	17,78%
Ingin dapat pengalaman bekerja di internal perusahaan	33	73,33%
Ingin dapat pengalaman membuka KAP sendiri	4	8,89%
Ingin dapat pengalaman untuk membuka jasa akuntansi sendiri	0	0%
Total	45	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Tabel IV.4 menunjukkan jumlah responden berdasarkan motivasi mereka ingin bekerja di KAP yang peneliti bagi kedalam empat kategori, dalam tabel tersebut terlihat bahwa motivasi terkuat dalam memilih karir untuk bekerja di KAP adalah “ingin dapat pengalaman bekerja di internal perusahaan”, sebanyak 33 responden atau sekitar 73,33% dari total responden yang berpartisipasi, selanjutnya motivasi responden untuk bekerja di KAP adalah untuk “coba-coba”, sebanyak 8 responden atau sebesar 17,78% dari total responden yang berpartisipasi, dan di motivasi terakhir yang di pilih responden adalah “ingin dapat pengalaman membuka KAP sendiri”, sebanyak 4 orang atau sebesar 8,89% dari total responden yang berpartisipasi. Untuk kategori motivasi “ingin mendapat pengalaman untuk membuka jasa

akuntansi sendiri”, tidak dipilih oleh para responden kemungkinan dikarenakan responden tidak memiliki bayangan akan jasa apa saja yang nanti akan diberikan kepada *client*.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan KAP yang akan dituju

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan KAP yang akan dituju

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Big Four	31	68,89%
Non Big four	14	31,11%
Total	45	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa mayoritas para responden menginginkan mereka dapat bekerja pada akuntan publik yang masuk dalam *the big four*, yaitu Delloite, PWC, EY, KPMG, sebanyak 32 responden memilih KAP *big four* sebagai tujuan karir mereka ketika bekerja sebagai akuntan publik, atau sebesar 68,89% dari total responden yang telah berpartisipasi, dan sisanya sebanyak 14 responden atau sebesar 31,11% memilih KAP non *big four*, sebagai tujuan karir mereka ketika bekerja sebagai akuntan publik. Dengan begitu menunjukkan bahwa KAP *big four* menjadi tempat yang sangat diinginkan oleh mayoritas mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2013, dikarenakan pengalaman KAP-KAP tersebut dalam profesi

akuntan publik dan pemberian jasa akuntansi di Indonesia ataupun internasional.

- e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pernah Tidaknya Praktik Kerja di KAP

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pernah Tidaknya Praktik Kerja di KAP

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
Pernah	8	17,78%
Tidak Pernah	37	82,22%
Total	45	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Tabel IV.6 diatas menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2013, tidak pernah melakukan praktik kerja di KAP, yaitu sebanyak 37 mahasiswa atau sebesar 82,22% dari total responden yang berpartisipasi, dan sisanya atau hanya sebanyak 8 mahasiswa yang pernah melakukan praktik kerja di KAP. Ini menunjukkan bahwa pengalaman mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2013 akan dunia kerja sebagai akuntan publik masih sangat minim.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruksinya (Ghozali, 2005). Pengujian ini menggunakan metode analisis *corrected item-total correlation*, dimana suatu instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi $r_{\text{hitung}} > \text{koefisien korelasi } r\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05.

Jumlah responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berjumlah 45 orang yang merupakan mahasiswa akuntansi Universitas Pancasila tahun angkatan 2013. Variabel yang diteliti meliputi, penghargaan finansial (x_1), pengakuan profesional (x_2), nilai sosial (x_3), lingkungan kerja (x_4), pertimbangan pasar kerja (x_5), dan pemilihan karir sebagai akuntan publik (y).

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh antara masing masing item pernyataan dengan skor total individu. Uji validitas dilakukan dengan menguji jawaban 45 responden yang berpartisipasi yang telah menjawab item-item pernyataan pada variabel penghargaan finansial yang berjumlah tiga buah item pernyataan, variabel pengakuan profesional berjumlah empat buah item pernyataan, variabel nilai sosial berjumlah enam buah item pernyataan, variabel lingkungan kerja berjumlah tujuh buah item pernyataan, variabel pertimbangan pasar kerja berjumlah dua buah item pernyataan, dan variabel pemilihan karir sebagai akuntan publik berjumlah Sembilan buah item pernyataan, dengan begitu

total item pernyataan pada uji validitas berjumlah 31 item pernyataan. Dengan menggunakan uji dua sisi (*two-tailed*), dengan taraf signifikansi sebesar 0.05 atau 5%, maka nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0.294. item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung > dari r tabel.

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Keterangan
Penghargaan Finansial	X1.1	0.861	Valid
	X1.2	0.841	Valid
	X1.3	0.864	Valid
Pengakuan Profesional	X2.1	0.764	Valid
	X2.2	0.925	Valid
	X2.3	0.816	Valid
	X2.4	0.892	Valid
Nilai Sosial	X3.1	0.733	Valid
	X3.2	0.682	Valid
	X3.3	0.600	Valid
	X3.4	0.691	Valid
	X3.5	0.611	Valid
	X3.6	0.628	Valid
Lingkungan Kerja	X4.1	0.853	Valid
	X4.2	0.539	Valid
	X4.3	0.867	Valid
	X4.4	0.648	Valid
	X4.5	0.525	Valid
	X4.6	0.663	Valid
	X4.7	0.754	Valid
Pertimbangan Pasar Kerja	X5.1	0.928	Valid
	X5.2	0.887	Valid
Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	Y1	0.826	Valid
	Y2	0.756	Valid

	Y3	0.871	Valid
	Y4	0.873	Valid
	Y5	0.840	Valid
	Y6	0.860	Valid
	Y7	0.834	Valid
	Y8	0.793	Valid
	Y9	0.896	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Dari tabel IV.8 diatas diketahui bahwa ke 31 item pernyataan kusioner pada penelitian ini dinyatakan valid karena menghasilkan nilai yang melebihi nilai *pearson colerationya*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan reabilitas konsistensi internal yaitu metode *cronbach alpha* (α). Apabila nilai *cronbach alpha* dari hasil pengujian $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel (Ghozali, 2005).

Tabel IV.8
Hasil Perhitungan Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Penghargaan Finansial	0.815	Reliabel
Pengakuan Profesional	0.873	Reliabel
Nilai Sosial	0.830	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.809	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja	0.777	Reliabel

Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	0.947	Reliabel
--	-------	----------

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Dari tabel IV.8 diatas diketahui bahwa kesemua variabel baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki *cronbach alpha* diatas nilai tetapan sebesar 0.60 yang berarti bahwa kesemua pernyataan dinyatakan reliable untuk diuji kembali dan akan mendapatkan jawaban yang relative sama.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistic deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), satndar deviasi, *variance*, maksimum, minimum, *kurtois*, dan *skewness* (kemencengan data). Analisis penelitian berdasarkan atas jawaban responden atas 31 item pernyataan, berikut merupakan statistic deskriptif nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi yang disajikan dalam tabel IV.9

Tabel IV.9
Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENGHARGAAN FINANSIAL	45	12	14	13.00	.769
PENGAKUAN PROFESIONAL	45	5	20	16.67	2.620
NILAI SOSIAL	45	21	25	22.82	1.435
LINGKUNGAN KERJA	45	24	30	26.56	1.374

PERTIMBANGAN PASAR KERJA	45	2	10	7.56	1.673
PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK	45	22	64	51.27	7.024
Valid N (listwise)	45				

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Tabel IV.10 diatas menunjukkan hasil pengukuran statistic deskriptif terhadap seluruh variabel independen dan variabel dependen dari 45 sampel yang diolah. Dalam penelitian ini masing-masing variabel memiliki nilai rata-rata 13.00 untuk variabel penghargaan finansial, 16.67 untuk variabel pengakuan profesional, 22.82 untuk variabel nilai sosial, 26.56 untuk variabel lingkungan kerja, 7.56 untuk variabel pertimbangan pasar kerja, dan 51.27 untuk variabel pemilihan karir sebagai akuntan publik.

a. Variabel penghargaan finansial

Tabel IV.10.1
Tabel Distribusi

NO	Pernyataan	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	Persentase
1	Gaji awal yang tinggi	1	186	585	3	195	31.79%
2	Dana Pensiun	2	201				34.36%
3	Kenaikan gaji lebih cepat	3	198				33.85%
Total							100%

Variabel penghargaan finansial memiliki rata rata nilai indikator tertinggi dalam hal dana pension yang menandakan bahwa responden menginginkan dana pensiun yang akan mereka dapat akan sesuai dengan apa yang mereka harapkan, disisi lain terdapat nilai indikator terendah dalam hal gaji awal yang tinggi, ini menandakan bahwa

responden tidak terlalu mempertimbangkan mendapatkan gaji yang tinggi ketika bekerja di sebuah KAP.

b. Variabel pengakuan profesional

Tabel IV.10.2
Tabel Distribusi

NO	Pernyataan	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	Persentase
1	Lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang	1	194	751	3	250.3333	25.83%
2	Ada pengakuan apabila berprestasi	2	192				25.57%
3	Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat	3	171				22.77%
4	Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses	4	194				25.83%
Total							100.00%

Variabel pengakuan profesional memiliki nilai rata-rata tertinggi dalam hal kesempatan untuk berkembang dan keahlian yang harus dimiliki ini menandakan bahwa para responden yang menjawab pertanyaan ini sangat mempertimbangkan keahlian apa yang mereka miliki dalam profesinya dan seberapa besar profesi itu dapat membuat mereka diakui sebagai pekerja profesional, berlawanan dengan itu

variabel pengakuan profesional ini memiliki nilai rata-rata indikator terendah dalam hal kenaikan jabatan yang menandakan para responden tidak begitu mengetahui masalah bagaimana mereka akan dapat naik jabatan nantinya setelah bekerja di sebuah KAP.

c. Variabel nilai social

Tabel IV.10.3
Tabel Distribusi

NO	Pernyataan	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	Persentase
1	Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.	1	159	1027	6	171.1667	15.48%
2	Lebih memerlukan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.	2	184				17.92%
3	Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi	3	160				15.58%
4	Lebih memperhatikan perilaku individual	4	174				16.94%

5	Pekerjanya lebih bergengsi dibanding karir yang lain	5	174				16.94%
6	Lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain	6	176				17.14%
Total							100.00%

Variabel nilai sosial memiliki nilai rata-rata indikator tertinggi dalam hal bagaimana berinteraksi dengan orang lain, para responden berharap bahwa jika menjadi seorang Akuntan Publik yang akan selalu berhubungan dengan *client* mereka, maka akan sangat memberikan kesempatan belajar berinteraksi dengan orang lain yang cukup banyak terutama interaksi sesama teman satu grup dalam melakukan audit, disisi lain para responden tidak begitu mempertimbangkan pernyataan bahwa bekerja sebagai Akuntan Publik akan memberikan kesempatan melakukan kegiatan sosial.

d. Variabel lingkungan kerja

Tabel IV.10.4
Tabel Distribusi

NO	Pernyataan	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	Persentase
1	Pekerjaan rutin	1	178	1195	6	199.1667	14.90%
2	Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan	2	170				14.23%

3	Pekerjaannya lebih atraktif/banyak tantangan	3	165				13.81%
4	Lingkungan kerjanya menyenangkan	4	172				14.39%
5	Sering lembur	5	167				13.97%
6	Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi	6	167				13.97%
7	Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.	7	176				14.73%
Total							100%

Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata indikator tertinggi dalam hal tekanan untuk mencapai hasil sempurna, ini berarti bahwa para responden mengetahui bahwa bekerja menjadi seorang Akuntan Publik memerlukan tanggung jawab yang sangat tinggi tidak boleh ada kesalahan ketika seorang Akuntan Publik menjalankan tugasnya karena hasil yang mereka berikan akan mempengaruhi keputusan seorang investor, disisilain variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata indikator dalam hal pekerjaannya yang lebih atraktif dan menantang, ini berarti bahwa para responden belum mengetahui dan merasakan secara nyata bagaimana menjadi seorang Akuntan Publik.

e. Variabel pertimbangan pasar kerja

Tabel IV.10.5
Tabel Distribusi

NO	Pernyataan	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	Persentase
1	Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK)	1	173	340	2	170	50.88%
2	Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses	2	167				49.12%
Total							100%

Variabel pertimbangan pasar kerja memiliki nilai rata-rata indikator tertinggi dalam hal keamanan kerja yang lebih terjamin, ini membuktikan bahwa selain para responden menginginkan perkerjaan yang memiliki peluang yang besar tetapi juga lebih menginginkan keamanan kerja yang terjamin dengan tidak mudah di PHK.

f. Variabel pemilihan karir sebagai akuntan publik

Tabel IV.10.6
Tabel Distribusi

NO	Pernyataan	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	Persentase
1	Anda memilih karir sebagai auditor dikarenakan auditor dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.	1	187	1627	9	180.778	11.49%

2	Akuntan publik dapat menjadi direktur perusahaan.	2	170	10.45%
3	Akuntan publik dapat dapat memperluas wawasan dan kemampan akuntansi anda.	3	204	12.54%
4	Akuntan publik dapat dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi.	4	201	12.35%
5	Bekerja menjadi Akuntan Publik mdah mndapat promosi jabatan.	5	173	10.63%
6	Bekerja menjadi Akuntan Publik mdah mndapat promosi jabatan.	6	177	10.88%
7	Kepuasan pribadi dapat tercapai atas kepuasan karir.	7	186	11.43%
8	Keamanan kerja lebih terjamin.	8	163	10.02%

9	Meningkatkan rasa profesionalitas dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi.	9	166				10.20%
Total							100%

Variabel pemilihan karir sebagai akuntan publik memiliki nilai rata-rata indikator tertinggi dalam hal profesi Akuntan Publik atau Auditor dapat membuat para responden menjadi lebih ahli dalam bidang akuntansi, ini berarti bahwa para responden mengharapkan jika mereka bekerja sebagai Akuntan Publik akan menambah ilmu mereka dalam bidang akuntansi, disisi lain pra responden tidak terlalu mempertimbangkan pernyataan tentang keamanan kerja sebagai seorang Akuntan Publik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau histogram residual (Imam Ghozali, 2000 : 74). Selain itu pengujian normalitas juga dapat menggunakan statistik, yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu jika nilai signifikan > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data itu

berdistribusi normal dan jika signifikan < 0.05 maka dapat dikatakan data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.11
Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40007245
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.056
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Dari hasil uji normalitas data diatas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0.200 > 0.05$ yang berarti data ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Kriterianya adalah jika nilai tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolonieritas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.445	17.557		-.196	.845		
PENGHARGAAN FINANSIAL	.190	.741	.021	.257	.799	.913	1.095
PENGAKUAN PROFESIONAL	.893	.237	.333	3.763	.001	.767	1.304
NILAI SOSIAL	.895	.388	.183	2.305	.027	.954	1.048
LINGKUNGAN KERJA	-.148	.406	-.029	-.365	.717	.951	1.052
PERTIMBANGAN PASAR KERJA	2.762	.357	.658	7.727	.000	.829	1.206

a. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel hasil multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa masing masing variabel mempunyai nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10. Dimana masing masing variabel yaitu penghargaan finansial memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.913 dan nilai VIF 1.095, variabel pengakuan profesional memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.767 dan nilai VIF sebesar 1.034, variabel nilai sosial memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.954 dan nilai VIF sebesar 1.048, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.951 dan nilai VIF sebesar 1.052, variabel pertimbangan pasar kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.829 dan

nilai VIF sebesar 1.029. Dengan begitu data kuesioner penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ketentuan uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 5% jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Prayitno, D (2009).

Dari grafik scatterplot pada lampiran penelitian ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan titik ini terlihat tidak membentuk pola. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Untuk lebih memastikan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regri penelitian ini dilakukan uji glesjer. Uji glesjer di lakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen, kriterianya adalah apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas.

Tabel IV.13
Hasil Uji Glesjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12.813	10.909		-1.175	.247		
	PENGHARGAAN FINANSIAL	.322	.460	.110	.700	.488	.913	1.095
	PENGAKUAN PROFESIONAL	-.163	.147	-.190	-1.107	.275	.767	1.304
	NILAI SOSIAL	.416	.241	.266	1.724	.093	.954	1.048
	LINGKUNGAN KERJA	.168	.252	.103	.664	.510	.951	1.052
	PERTIMBANGAN PASAR KERJA	-.011	.222	-.008	-.049	.962	.829	1.206

a. Dependent Variable: Res2

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja berada diatas tingkat kepercayaan 5% yang berarti tidak ada yang signifikan. Jika variabel independen tidak signifikan dalam uji glesjer ini berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau dengan kata lain terbebas dari masalah heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001:44). Uji statistic F dilakukan dengan menetapkan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel IV.15
Hasil Uji statistik F

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1662.138	5	332.428	25.488	.000 ^b
Residual	508.662	39	13.043		
Total	2170.800	44			

a. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

b. Predictors: (Constant), PERTIMBANGAN PASAR KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PENGHARGAAN FINANSIAL, NILAI SOSIAL, PENGAKUAN PROFESIONAL

Hasil dalam penelitian ini diperoleh signifikan F sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, ini berarti menyatakan bahwa penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001:45). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai determinasi yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan dengan sangat baik atau memberikan hampir semua informasi variabel dependen.

Tabel IV.16
Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.736	3.611

a. Predictors: (Constant), PERTIMBANGAN PASAR KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PENGHARGAAN FINANSIAL, NILAI SOSIAL, PENGAKUAN PROFESIONAL

Sumber : data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,766. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa 76.60% dari pemilihan karir sebagai akuntan publik dipengaruhi oleh variabel-variabel independen dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya (100% - 76.60% = 23.40%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah variabel-variabel dalam penelitian ini terbebas dari masalah uji asumsi klasik, selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Model ini digunakan untuk menguji apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel yaitu, penghargaan finansial , pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja sebagai variabel bebas, serta pemilihan karir sebagai akuntan publik sebagai variabel terikat, adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Y = Pemilihan karir menjadi akuntan publik

α = Konstanta (nilai Y apabila nilai X = 0)

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_5$ = Koefisien regresi dari X

e = *Error* / Residual

X1 = Penghargaan finansial

X2 = Pengakuan Profesional

X3 = Nilai Sosial

X4 = Lingkungan Kerja

X5 = Pertimbangan pasar kerja

Deangan menggunakan metode analisi regresi berganda, didapatkan hasil pengolahan data analisis regresi tersebut sebagai berikut:

Tabel IV.14
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.445	17.557		-.196	.845
PENGHARGAAN FINANSIAL	.190	.741	.021	.257	.799
PENGAKUAN PROFESIONAL	.893	.237	.333	3.763	.001
NILAI SOSIAL	.895	.388	.183	2.305	.027
LINGKUNGAN KERJA	-.148	.406	-.029	-.365	.717
PERTIMBANGAN PASAR KERJA	2.762	.357	.658	7.727	.000

d. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas maka dapatdiperoleh suatu persamaan regresi yaitu :

$$Y = -3.445 + 0.190X_1 + 0.893X_2 + 0.895X_3 - 0.148X_4 + 2.762X_5 + e$$

- a. Konstanta sebesar -3.445 artinya bahwa jika penghargaan finansial (X₁), pengakuan profesional (X₂), nilai sosial (X₃), lingkungan kerja (X₄), dan pertimbangan pasar kerja (X₅), nilainya adalah 0 maka pemilihan karir sebagai akuntan publik bernilai -3.445.
- b. Nilai variabel penghargaan finansial sebesar 0.190 artinya adalah jika variabel lain bernilai tetap dan variabel penghargaan finansial

bertambah 1 maka nilai variabel pemilihan karir sebagai akuntan publik akan bertambah sebesar 0.190.

- c. Nilai variabel pengakuan profesional sebesar 0.893 artinya adalah jika variabel lain bernilai tetap dan variabel pengakuan profesional bertambah 1 maka nilai variabel pemilihan karir sebagai akuntan publik akan bertambah sebesar 0.893.
- d. Nilai variabel nilai sosial sebesar 0.895 artinya adalah jika variabel lain bernilai tetap dan variabel nilai sosial bertambah 1 maka nilai variabel pemilihan karir sebagai akuntan publik akan bertambah sebesar 0.895.
- e. Nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0.148 artinya adalah jika variabel lain bernilai tetap dan variabel penghargaan lingkungan kerja 1 maka nilai variabel pemilihan karir sebagai akuntan publik akan bertambah sebesar 0.148.
- f. Nilai variabel pertimbangan pasar kerja sebesar 2.762 artinya adalah jika variabel lain bernilai tetap dan variabel pertimbangan pasar kerja bertambah 1 maka nilai variabel pemilihan karir sebagai akuntan publik akan bertambah sebesar 2.762.

e. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001:44). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

c) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

d) Melihat tingkat signifikansi dan nilai probabilitas

Apabila tingkat signifikansi atau $p_{hitung} \leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila tingkat signifikansi atau $p_{hitung} \geq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel IV.14 terlihat rincian hasil uji statistic t sebagai berikut,

Tabel IV.14
Tabel Uji Statistik t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-3.445	17.557		-.196	.845
	PENGHARGAAN FINANSIAL	.190	.741	.021	.257	.799
	PENGAKUAN PROFESIONAL	.893	.237	.333	3.763	.001
	NILAI SOSIAL	.895	.388	.183	2.305	.027
	LINGKUNGAN KERJA	-.148	.406	-.029	-.365	.717
	PERTIMBANGAN PASAR KERJA	2.762	.357	.658	7.727	.000

f. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

1. Hasil Uji Hipotesis 1 (H1) : Penghargaan Finansial Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.799 > 0.05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.257 < 2,024$) dinyatakan bahwa H1, penghargaan finansial berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, tidak diterima. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Asmoro, wijayanti, dan Suhendro (2015) dan Chan (2014) bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan.

2. Hasil Uji Hipotesis 2 (H2) : Pengakuan Profesional Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.01 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.763 > 2,024$) dinyatakan bahwa H2, pengakuan profesional berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Astuti (2014), menunjukkan bahwa, pengakuan profesional berpengaruh signifikan.

3. Hasil Uji Hipotesis 3 (H3) : Nilai Sosial Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.027 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.305 > 2,024$) dinyatakan bahwa H3, nilai sosial berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suyono (2015) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan dalam pemilihan karir, yang mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stolle (1976).

4. Hasil Uji Hipotesis 4 (H4) : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.717 > 0.05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,365 < 2,024$) dinyatakan bahwa H4, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, tidak diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Suyono (2015), Chairunisa (2014), Alhadar (2013), dan Chan (2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik

5. Hasil Uji Hipotesis 5 (H5) : Pertimbangan Pasar Kerja Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.727 > 2,024$) dinyatakan bahwa H5, pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jadongan (2004), yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja menjadi daya tarik untuk mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik

C. Pembahasan

Hasil yang didapat dari penelitian ini dengan melibatkan 45 orang mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2103 adalah penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan positif, pengakuan profesional berpengaruh signifikan positif, nilai sosial berpengaruh signifikan positif, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan positif, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan positif, terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Pembahasan untuk masing-masing hasil uji hipotesis akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.799 > 0.05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.257 < 2,024$) dinyatakan bahwa H1, penghargaan finansial berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, tidak diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial tidak menjadi pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi UNJ tahun 2013 untuk memilih karir mereka sebagai akuntan publik. Kemungkinan dikarenakan faktor pengalaman yang belum dipunyai oleh para mahasiswa, mereka menganggap bahwa ilmu yang akan didapatkan di dunia kerja lebih penting dan berarti ketimbang jumlah penghasilan yang tinggi walau faktor penghargaan finansial tidak bisa di ksmapingkan begitu saja dalam hal sebuah profesi. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Asmoro, wijayanti, dan Suhendro (2015) dan Chan (2014) bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan. Hal ini membuktikan bahwa faktor penghargaan finansial tidak menjadi faktor utama dalam memiliha karir diawal kelulusan para mahasiswa.

2. Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.01 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.763 > 2,024$) dinyatakan bahwa H2, pengakuan profesional berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor pengakuan profesional menjadi faktor yang akan pertimbangan untuk memilih karir mereka sebagai akuntan publik, dikarenakan profesi seorang akuntan mempunyai keahlian khusus yang tidak semua orang dapat melakukannya. Sebuah pengakuan keprofesionalan profesi di kota besar seperti Jakarta, menjadi faktor yang dilihat karena sisi psikologis masyarakat perkotaan yang sangat kompetitif dan menjunjung tinggi nilai *prestige* atau sebuah pandangan masyarakat terhadap dirinya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2014), menunjukkan bahwa, pengakuan profesional berpengaruh signifikan.

3. Pengaruh Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.027 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.305 > 2,024$) dinyatakan bahwa H3, nilai sosial berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik,

diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa faktor nilai sosial menjadi hal yang akan dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi UNJ 2013 dalam memilih karir sebagai akuntan publik, faktor nilai sosial dianggap penting bagi mahasiswa akuntansi UNJ 2013 dikarenakan mereka yang hidup di perkotaan dengan tingkat pendidikan yang tinggi sebuah keputusan akan suatu hal yang mendasar akan menjadi perhatian bagi mereka, terutama yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, nilai sosial yang ada disekitar profesi mereka akan merubah kepribadian mereka dalam mengambil sebuah keputusan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suyono (2015) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan dalam pemilihan karir, yang mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stolle (1976).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.717 > 0.05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,365 < 2,024$) dinyatakan bahwa H4, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, tidak diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak menjadi pertimbangan oleh mahasiswa akuntansi UNJ 2013 dalam memilih karir mereka sebagai akuntan publik. Dimana saat mereka baru lulus kuliah faktor lingkungan kerja tidak menjadi pertimbangan dikarenakan pada tahap

ini para mahasiswa masih mencari kenyamanan dalam profesi yang mereka jalani, mereka tidak mengetahui bagaimana keadaan yang didalam lingkungan kerja mereka, mulai dari tekanan oleh atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2015), Chairunisa (2014), Alhadar (2013), dan Chan (2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik

5. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.727 > 2,014$) dinyatakan bahwa H_5 , pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa faktor pertimbangan pasar kerja menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi UNJ 2013 dalam memilih karir mereka sebagai akuntan publik, itu karena setiap mahasiswa berfikir bahwa peluang mereka mendapatkan pekerjaan akan lebih banyak jika kuota atau peluang yang diberikan sebuah pekerjaan juga besar, apalagi di perkotaan seperti Jakarta yang sangat kompetitif dalam hal mencari pekerjaan, mereka harus menetapkan profesi mana yang masih sangat membutuhkan

banyak tenaga kerja sehingga mereka mendapatkan pekerjaan tersebut, ditambah fakta mengenai jumlah akuntan publik di Indonesia yang masih sangat memerlukan banyak tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Jadongan (2004), yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja menjadi daya tarik untuk mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

1. Kepada mahasiswa dan KAP
 - a. Penghargaan finansial terdiri dari gaji dan bonus atau *reward* tidak menjadi perhatian yang begitu penting bagi mahasiswa akuntansi UNJ karena mereka menyadari bahwa pada tingkat Strata 1 mereka akan menginjak dunia kerja yang belum mereka jalani sebelumnya, sehingga ada rasa bahwa gaji merupakan hal yang tidak begitu banyak dapat mereka harapkan walau tentu setiap seseorang bekerja faktor gaji juga akan mendapat sisi perhatian, tetapi tidak begitu besar ketika mereka belum mempunyai pengalaman dan keahlian di dunia kerja. tetapi jika gaji menjadi seorang Akuntan Publik besar maka itu cukup akan mendorong para mahasiswa akuntansi untuk memilih karir sebagai akuntan publik, dan kebutuhan akuntan publik di Indonesia juga dapat terpenuhi.
 - b. Nilai sosial yang berpengaruh positif menandakan bahwa nilai sosial di tempat mereka bekerja yang akan dapat merubah kepribadian mereka sangat mereka perhatikan apakah sesuai dengan kepribadian mereka. Dan nilai-nilai yang ada pada KAP akan mencerminkan etika profesi yang baik sehingga mahasiswa dapat mengetahui standar-standar etika yang ada di dalam KAP tersebut dan secara tidak langsung KAP tersebut akan

dengan mudah menentukah karakter calon auditor apakah sesuai dengan yang diharapkan.

2. Jurusan Akuntansi FE UNJ

Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh menandakan bahwa mereka tidak begitu mengenal dunia kerja yang termasuk di antara nanti akan berhubungan dengan atasan dan bawahan atau teman satu profesi yang mereka pikirkan adalah mendapat pekerjaan yang mereka inginkan. Sehingga setelah adanya penelitian ini jurusan Akuntansi FE UNJ dapat merancang sebuah program yang dengan adanya program tersebut dapat meningkatkan pengetahuan mahasiswa tentang dunia kerja sebagai Akuntan Publik.

3. IAI (Ikatan Akuntan Indonesia)

- a. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif menandakan bahwa saat ini peluang kerja sebagai Akuntan Publik masih terbuka luas, karena masih dibutuhkannya banyak calon-calon Akuntan Publik yang handal dalam memeriksa laporan keuangan perusahaan. Dengan begitu IAI dapat menggunakan data penelitian ini untuk membuka peluang profesi akuntan publik menjadi lebih besar lagi.
- b. Pengakuan profesional yang berpengaruh positif menandakan bahwa mereka butuh rasa pengakuan bahwa profesi yang mereka jalani menjadi profesi yang diakui memiliki keahlian khusus dan tidak semua orang dapat melakukannya dengan baik butuh kehati-hatian yang besar. Dengan adanya penelitian ini IAI dapat menggunakan data

hasil penelitian untuk lebih membuat profesi Akuntan Publik menjadi lebih diakui dengan adanya seminar-seminar umum untuk memberitahu masyarakat bahwa profesi Akuntan Publik penting di masyarakat.

Daftar Pustaka

- Alex, Nitisemo s. 2001. *Menejemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anonim. 2016. Maret 21. www.republika.co.id.
- Asmoro, Tri Kusno Widi, Anita Wijayanti, and Suhendro. 2015. "Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi." *JURNAL DINAMIKA AKUNTANSI DAN BISNIS* Vol. 2 (2), pp. 123-135.
- Astuti, Anita. 2014. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dala Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga." *Kertas Kerja. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*.
- Bangun, Willson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiati, Atik Catur. 2009. *Sosiologi Kontektual Untuk SMA dan MA*. Jakarta: Departemen Pendidikan Naional.
- Byars, Lyold L., and Leslie W Rue. 2004. *Human Resource Management*. The McGraw-Hills Companies.
- Chairunisa, Fifi. 2014. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik." *Jurnal Audit dan Akuntansi, Vol 3, No. 2, Pontianak Universitas Tanjungpura*.
- Chan, Andi Setiawan. JANUARI 2012. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi." *JURNAL ILMIAH MAHASISWA AKUNTANSI – VOL 1, NO. 1*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi III. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2004. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jadongan, Sijabat. 2004. "Perbedaan Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik." Universitas Diponegoro. Semarang.
2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi V. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Kunartinah. 2003. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 10 No. 2, P3M STIE Stikubank, Semarang*.

- Lukman, Hendro, and Carolina Juniati. Mei 2016. "Faktor Yang Pengaruhi Karis Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiwa PTS Swasta Dengan Pendekatan Reasoned Action Model." *Jurnal Akuntansi/Volume XX, No.02* 202-215.
- Merdekawati, Dian Putri, and Ardiyani Ika Sulityawati. Maret 2011. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik." *Aset, Vol. 13 No. 1, ISSN 1693-928X* hal. 9-19.
- Mulyadi. 2006. "Auditing." Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, and Jhon Setyawan. 2001. *Sistem Pengendalian Menejemen. Edisi 2.*
- Rahayu, Sri, Eko Arief Sudaryono, and Doddy Setiawan. 2003. "Presepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir." *Simposium Nasional Akuntansi VI* 821-838.
- Robbins, Sthepen P. 2006. *Prilaku Oranisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Edisi 10. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Saputera, Irfan Hadi. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan karir Mahasiswa Akuntansi untuk Menjadi Akuntan Publik Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Semarang."
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sulistyawati, Ardiani Ika, Nina Ernawati, and Netty Sylviana. September 2013. "Presepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir." *Jurnal Dinamika Akuntansi, Vol. 5, No. 2, ISSN 2085-4277* pp. 86-9.
- Suyono, Nanang Agus. 2014. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa UNISQ)." *Jurnal PPKM II* 69-83.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2015. *Audit Kotemporer.* Jakarta: Salemba Empat.
- Wijayanti. 2001. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta." *Jurnal Riset Akuntansi Indinesia, Vol. 3* 13-26.
- Yusuf, Samsu. 2002. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja.* Bndung: Rosda.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Berkas Kuesioner

Kuesioner Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik

Kuesioner ini disusun untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir mereka sebagai akuntan publik. Peneliti berharap responden yang akan mengisi kuesioner ini dapat mengisi dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil yang diharapkan, oleh karena itu peneliti akan menjelaskan poin-poin yang ada pada penelitian ini untuk mempermudah responden dalam mengisi kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat beberapa hal yang diharapkan dapat diisi oleh responden dengan sebaik-baiknya yaitu,

1. Data pribadi responden wajib diisi untuk keperluan pendukung penelitian.
2. Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) variabel independen yaitu,
 - a. Penghargaan Finansial yaitu sesuatu yang berhubungan dengan pemberian gaji atau bonus dari tempat berkerja nantinya.
 - b. Pengakuan Profesional yaitu apakah karir sebagai akuntan publik dapat memberikan kesempatan berkembang, pengakuan apabila berprestasi, cara untuk naik pangkat, dan keahlian tertentu untuk sukses.
 - c. Nilai sosial yaitu hal yang berhubungan dengan kesempatan melakukan pelayan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain,

kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain, kesempatan untuk menjalankan hobby, memperhatikan perilaku individu, gengsi pekerjaan dimata orang lain.

- d. Lingkungan Kerja yaitu hal yang berhubungan dengan pekerjaan rutin, pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan, adanya tekanan hasil sempurna, lingkungan kerjanya menyenangkan, sering lembur, dan tingkat kompetisi yang tinggi.
- e. Pertimbangan Pasar Kerja yaitu hal yang berhubungan dengan keamanan kerja dan kemudahan mendapatkan lowongan kerja dan 1 (satu) variabel dependen yaitu, Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.

3. Kuesioner ini menggunakan pengukuran secara interval dengan skala likert 1 sampai dengan 5

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Netral = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

4. Apabila responden mendapat kesulitan dalam melakukan pengisian kuesioner dapat ditanyakan kepada peneliti dengan mengirim email ke (radityamirza29@gmail.com).

A. Biodata Responden

- Nama Responden

.....

- Usia Responden

.....

- Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

- Alamat Email

.....

- Nomor Telephone

.....

- Lulus Matakuliah Pengantar Akuntansi I dan II

Lulus

Belum

- Pernah Magang Di KAP
 - Pernah
 - Tidak Pernah

- Motivasi Jika Bekerja Di KAP
 - Coba-coba
 - Ingin dapat pengalaman untuk bekerja di internal perusahaan
 - Ingin dapat pengalaman untuk membuka KAP sendiri
 - Ingin dapat pengalaman untuk membuka jasa attestasi sendiri

- KAP Yang Akan Dituju
 - Big Four
 - Non-Big Four

B. Kuesioner

• **Gaji atau Penghargaan Finansial**

Dengan memilih karir tersebut anda mengharapkan hal-hal berikut :	1	2	3	4	5
1. Gaji awal yang tinggi					
2. Dana Pensiun					
3. Kenaikan gaji lebih cepat					

• **Pengakuan Profesional**

Menurut anda, karir yang anda pilih	1	2	3	4	5
1. Lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang					
2. Ada pengakuan apabila berprestasi					
3. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat					
4. Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses					

- **Nilai –nilai sosial**

Menurut anda, karir yang anda pilih	1	2	3	4	5
1. Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.					
2. Lebih memerlukan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.					
3. Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi					
4. Lebih memperhatikan perilaku individual					
5. Pekerjanya lebih bergengsi dibanding karir yang lain					
6. Lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain					

- **Lingkungan Kerja**

Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang anda pilih	1	2	3	4	5
1. Pekerjaan rutin					
2. Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan					
3. Pekerjaannya lebih atraktif/banyak tantangan					
4. Lingkungan kerjanya menyenangkan					
5. Sering lembur					
6. Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi					
7. Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.					

- **Pertimbangan Pasar Kerja**

Anda memilih karir tersebut, karena menurut anda karir tersebut :	1	2	3	4	5
1. Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK)					
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses					

- **Pemilihan Karir**

Anda memilih karir tersebut, karena	1	2	3	4	5
1. Anda memilih karir sebagai auditor dikarenakan auditor dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.					
2. Akuntan publik dapat menjadi direktur perusahaan.					
3. Akuntan publik dapat dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi anda.					
4. Akuntan publik dapat dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi.					
5. Bekerja menjadi Akuntan Publik mdah mndapat promosi jabatan.					

6. Bekerja menjadi Akuntan Publik mdah mndapat promosi jabatan.					
7. Kepuasan pribadi dapat tercapai atas kepuasan karir.					
8. Keamanan kerja lebih terjamin.					
9.Meningkatkan rasa profesionalitas dan kebanggan terhadap profesi akuntansi.					

21	4	4	3	11	4	4	4	5	17	4	4	4	3	3	3	77	4	3	4	3	4	4	4	26	3	4	7	4	3	5	5	3	4	4	4	4	36
22	3	3	4	10	5	4	4	4	17	4	5	3	3	5	5	79	3	4	3	4	4	4	5	27	3	4	7	4	3	5	5	3	4	4	3	3	34
23	4	5	4	13	4	3	3	4	14	3	4	4	4	5	5	79	5	3	5	5	5	3	4	30	5	4	9	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
24	3	5	3	11	4	4	3	5	16	4	5	4	5	3	3	78	4	4	4	5	3	3	3	26	5	5	10	5	3	5	5	4	4	4	5	4	39
25	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	80	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	2	3	1	1	3	29	2	2	2	2	3	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
27	4	1	5	10	5	5	5	5	20	5	3	2	5	3	4	82	5	1	5	3	5	2	5	26	3	3	6	4	4	5	4	4	4	4	3	4	36
28	5	5	5	15	2	4	4	5	15	4	4	5	5	5	5	88	5	5	5	5	5	5	5	35	2	4	6	5	5	5	4	5	5	2	5	36	
29	3	5	4	12	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	92	5	4	5	5	3	4	5	31	5	4	9	5	5	5	5	4	5	5	3	5	42
30	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	4	93	5	5	5	5	3	5	3	31	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	3	5	2	5	93	3	3	4	5	5	3	5	28	3	3	6	2	4	3	3	4	4	5	4	4	33
32	3	5	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	80	4	4	3	5	3	4	3	26	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
33	4	4	4	12	5	5	4	5	19	4	5	3	4	5	4	87	4	3	5	4	4	4	4	28	4	4	8	4	3	5	5	4	4	4	4	4	37
34	4	5	5	14	5	4	4	4	17	4	4	5	4	3	3	85	4	4	4	4	3	4	4	27	5	4	9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
35	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	20	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
36	3	3	4	10	5	4	3	5	17	4	4	4	4	5	3	78	5	4	4	4	3	4	4	28	5	4	9	4	4	5	5	3	5	4	4	4	38
37	3	4	4	11	4	4	3	3	14	3	4	3	3	3	3	69	3	4	3	4	3	3	3	23	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	4	4	5	13	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	3	77	3	3	3	5	2	2	3	21	3	5	8	5	3	5	5	5	5	4	4	4	40
39	3	3	3	9	4	3	3	4	14	4	4	3	4	3	4	68	3	3	4	3	4	4	4	25	3	3	6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
40	4	4	4	12	5	5	3	4	17	4	4	4	4	4	4	82	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	5	5	5	15	5	5	3	5	18	4	4	4	3	4	3	88	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
42	5	5	3	13	5	5	3	4	17	4	4	3	3	5	5	84	5	2	4	5	5	3	5	29	5	5	10	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
43	5	5	5	15	5	1	1	1	8	5	5	2	5	1	5	69	5	5	5	5	5	1	5	31	1	5	6	5	5	1	1	1	5	5	1	1	25
44	4	3	5	12	4	4	3	4	15	3	3	3	3	4	4	74	4	3	4	3	5	4	4	27	4	3	7	4	3	5	5	4	4	3	3	3	34
45	4	5	4	13	5	5	4	4	18	3	4	3	4	4	3	83	4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	7	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29

Lampiran 3: Jawaban Responden untuk uji Regresi dan Asumsi klasik

X1: Penghargaan Finansial

NO	Penghargaan Finansial			Total
	Pertanyaan Ke-			
	1	2	3	
1	5	5	4	14
2	3	5	5	13
3	4	4	4	12
4	5	4	4	13
5	4	5	4	13
6	3	4	5	12
7	5	4	4	13
8	3	4	5	12
9	4	4	4	12
10	5	5	4	14
11	3	5	5	13
12	4	4	4	12
13	4	5	4	13
14	3	5	4	12
15	5	5	4	14
16	3	5	5	13
17	3	4	5	12
18	4	4	5	13
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	5	5	14
22	3	5	4	12
23	5	5	4	14
24	5	4	4	13
25	4	4	4	12
26	5	5	4	14
27	4	4	5	13
28	4	4	5	13
29	3	4	5	12
30	4	5	4	13
31	4	4	5	13
32	4	4	5	13
33	4	4	5	13

34	4	4	4	12
35	4	4	5	13
36	5	4	4	13
37	5	5	4	14
38	5	5	4	14
39	5	4	4	13
40	4	5	5	14
41	5	5	4	14
42	5	5	4	14
43	5	4	4	13
44	4	5	5	14
45	4	5	5	14

X2: Pengakuan Profesional

NO	Pengakuan Profesional					Total
	Pertanyaan Ke-					
	1	2	3	4		
1	5	5	5	4		19
2	4	4	3	5		16
3	4	4	3	5		16
4	4	4	4	3		15
5	5	4	3	3		15
6	3	4	3	5		15
7	5	5	4	4		18
8	3	3	4	4		14
9	4	4	3	5		16
10	5	5	5	5		20
11	5	5	5	5		20
12	5	4	4	5		18
13	4	4	3	4		15
14	3	3	4	5		15
15	5	5	5	5		20
16	5	5	5	5		20
17	4	4	3	4		15
18	5	2	5	5		17
19	4	4	3	4		15
20	3	5	4	5		17
21	4	5	4	4		17
22	5	5	4	5		19
23	5	5	5	5		20
24	5	5	4	5		19
25	4	5	3	4		16
26	5	5	5	4		19
27	4	4	4	4		16
28	5	5	3	3		16
29	5	5	4	4		18
30	5	5	5	5		20
31	4	5	4	5		18
32	4	4	3	4		15
33	3	3	4	4		14
34	4	3	3	5		15

35	5	5	4	5	19
36	1	1	2	1	5
37	5	5	5	3	18
38	5	4	4	4	17
39	4	3	3	4	14
40	5	5	4	5	19
41	5	5	3	4	17
42	4	5	4	4	17
43	4	5	3	4	16
44	4	3	3	4	14
45	5	3	3	5	16

X3: Nilai Sosial

NO	Nilai Sosial						Total
	Pertanyaan Ke-						
	1	2	3	4	5	6	
1	2	4	2	4	5	4	21
2	5	5	4	3	3	3	23
3	3	4	4	3	4	4	22
4	3	5	4	5	4	3	24
5	4	4	4	3	4	5	24
6	5	5	4	4	3	3	24
7	3	4	5	4	4	4	24
8	3	4	4	4	3	4	22
9	5	4	4	5	3	3	24
10	5	5	3	4	4	3	24
11	5	5	5	3	3	3	24
12	4	3	2	5	2	5	21
13	3	5	3	4	5	4	24
14	4	4	3	4	3	3	21
15	2	3	4	4	3	5	21
16	3	5	4	4	5	3	24
17	3	4	3	3	3	5	21
18	1	2	4	4	5	5	21
19	4	4	4	4	3	3	22
20	5	5	3	3	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	4	4	4	3	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	2	3	2	4	5	5	21
25	5	5	4	3	3	4	24
26	5	4	4	4	4	3	24
27	3	4	3	3	4	4	21
28	3	3	3	4	4	4	21
29	4	4	5	3	4	4	24
30	2	2	5	4	5	3	21
31	3	4	4	4	3	3	21
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	4	4	3	3	21
34	2	4	2	3	5	5	21

35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	2	5	4	5	24
37	4	3	4	5	4	4	24
38	3	4	3	3	4	5	22
39	3	4	3	5	4	3	22
40	4	5	4	4	3	4	24
41	4	5	3	3	3	4	22
42	4	5	3	4	5	4	25
43	3	4	4	5	5	4	25
44	3	4	2	3	4	5	21
45	3	4	3	4	5	5	24

X4: Lingkungan Kerja

NO	Lingkunagn Kerja							Total
	Pertanyaan Ke-							
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	5	4	5	5	5	30
2	4	3	4	4	3	3	5	26
3	4	3	4	4	3	3	4	25
4	4	4	4	3	3	3	4	25
5	5	3	4	4	4	4	2	26
6	5	5	3	5	3	3	4	28
7	4	3	5	5	3	3	3	26
8	5	5	3	4	4	4	4	29
9	4	4	3	5	4	4	3	27
10	5	5	3	3	3	3	3	25
11	3	5	3	3	3	3	5	25
12	4	5	4	4	4	4	4	29
13	4	5	3	5	3	3	3	26
14	4	3	4	3	5	5	4	28
15	4	3	3	4	4	4	5	27
16	3	3	3	3	5	5	5	27
17	4	3	4	5	3	3	4	26
18	2	2	5	4	5	5	5	28
19	4	3	4	4	4	4	4	27
20	4	2	4	3	4	4	5	26
21	3	5	4	5	3	3	3	26
22	4	4	4	3	4	4	3	26
23	4	4	5	3	3	3	3	25
24	3	2	4	3	5	5	5	27
25	4	4	4	3	4	4	3	26
26	4	3	4	5	4	4	4	28
27	4	4	3	4	4	4	4	27
28	5	5	4	3	3	3	3	26
29	5	4	3	5	3	3	3	26
30	4	5	3	5	3	3	2	25
31	4	4	3	3	4	4	4	26
32	4	4	4	4	4	4	5	29
33	4	4	3	5	4	4	3	27
34	4	3	4	2	3	3	5	24

35	5	4	3	3	4	4	4	27
36	2	4	5	4	4	4	4	27
37	3	4	2	5	4	4	4	26
38	5	3	4	3	3	3	4	25
39	4	3	3	2	5	5	5	27
40	4	4	3	3	4	4	3	25
41	4	4	4	4	4	4	5	29
42	4	5	2	5	3	3	3	25
43	3	4	4	3	4	4	5	27
44	4	4	4	3	3	3	4	25
45	5	4	4	5	3	3	4	28

X5: Pertimbangan pasar Kerja

NO	Pertimbangan Pasar Karja		Total
	Pertanyaan Ke-		
	1	2	
1	5	3	8
2	4	3	7
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	2	7
6	4	4	8
7	3	3	6
8	4	4	8
9	5	3	8
10	3	3	6
11	5	3	8
12	4	5	9
13	3	4	7
14	4	4	8
15	2	5	7
16	3	4	7
17	4	5	9
18	5	5	10
19	4	4	8
20	4	4	8
21	5	4	9
22	3	3	6
23	4	5	9
24	3	3	6
25	5	3	8
26	5	4	9
27	4	3	7
28	4	4	8
29	3	3	6
30	5	4	9
31	2	2	4
32	4	4	8
33	4	4	8
34	4	4	8

35	5	5	10
36	1	1	2
37	4	5	9
38	5	4	9
39	3	3	6
40	5	5	10
41	5	4	9
42	5	5	10
43	3	4	7
44	3	3	6
45	1	3	4

Y: Pemilihan Karir Sebagai AKuntan Publik

NO	Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik									Total
	Pertanyaan Ke-									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	3	5	5	5	3	5	5	2	55
2	3	4	5	5	5	4	4	3	4	53
3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	53
4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	54
5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	55
6	4	3	4	4	4	3	4	4	4	56
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	57
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	52
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
10	5	3	5	5	3	3	5	3	3	57
11	5	5	5	5	5	2	3	3	5	65
12	4	3	4	5	4	5	4	3	4	66
13	5	5	5	5	4	4	5	2	5	67
14	3	3	3	4	4	3	4	4	4	62
15	4	3	5	5	3	4	4	3	3	63
16	5	5	5	5	4	4	5	2	5	70
17	4	3	5	4	3	4	4	4	4	70
18	5	4	5	5	4	2	4	4	2	73
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
20	4	3	4	4	4	4	5	2	5	71
21	4	4	5	5	4	5	4	4	4	78
22	5	5	5	5	5	5	5	4	3	76
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85
24	3	4	4	4	4	4	4	4	5	72
25	3	3	4	4	3	4	4	4	3	73
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
27	4	3	4	3	3	4	4	3	3	72
28	4	3	5	5	4	4	4	4	3	80
29	3	5	4	4	3	4	4	5	3	76
30	5	3	5	4	2	5	5	3	5	85
31	4	4	4	4	3	4	3	5	2	72
32	5	4	5	5	5	5	5	3	4	89
33	4	3	4	4	4	4	4	3	4	83
34	4	3	5	5	3	4	4	3	3	84
35	5	4	5	5	4	5	5	5	4	97
36	2	3	2	1	2	2	2	2	2	58

37	3	4	5	4	3	3	3	2	3	85
38	4	5	5	5	5	4	4	4	3	95
39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	93
40	5	5	4	5	5	4	5	5	4	102
41	3	3	5	5	3	4	4	3	3	92
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	106
43	5	5	5	5	4	5	5	4	3	98
44	4	3	4	4	3	4	3	3	3	87
45	4	3	5	4	5	3	3	3	3	86

Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Penghargaan Finansial

		PF1	PF2	PF3	TOTALPF
PF1	Pearson Correlation	1	.567**	.662**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
PF2	Pearson Correlation	.567**	1	.563**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
PF3	Pearson Correlation	.662**	.563**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
TOTALPF	Pearson Correlation	.861**	.841**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengakuan Profesional

		PP1	PP2	PP3	PP4	TOTALPP
PP1	Pearson Correlation	1	.629**	.425**	.560**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
PP2	Pearson Correlation	.629**	1	.710**	.791**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
PP3	Pearson Correlation	.425**	.710**	1	.658**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
PP4	Pearson Correlation	.560**	.791**	.658**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTALPP	Pearson Correlation	.764**	.925**	.816**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai Sosial

		NS1	NS2	NS3	NS4	NS5	NS6	TOTALNS
NS1	Pearson Correlation	1	.781**	.467**	.544**	.267	.571**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.076	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
NS2	Pearson Correlation	.781**	1	.413**	.469**	.316*	.596**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.001	.035	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
NS3	Pearson Correlation	.467**	.413**	1	.344*	.496**	.341*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005		.021	.001	.022	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
NS4	Pearson Correlation	.544**	.469**	.344*	1	.446**	.448**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.021		.002	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
NS5	Pearson Correlation	.267	.316*	.496**	.446**	1	.355*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.076	.035	.001	.002		.017	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
NS6	Pearson Correlation	.571**	.596**	.341*	.448**	.355*	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.002	.017		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOTALNS	Pearson Correlation	.733**	.682**	.600**	.691**	.611**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Lingkungan Kerja

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	TOTALLK
LK1	Pearson Correlation	1	.342 [*]	.802 ^{**}	.504 ^{**}	.408 ^{**}	.499 ^{**}	.629 ^{**}	.853 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.021	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
LK2	Pearson Correlation	.342 [*]	1	.280	.750 ^{**}	-.238	.315 [*]	.132	.539 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.021		.062	.000	.116	.035	.388	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
LK3	Pearson Correlation	.802 ^{**}	.280	1	.420 ^{**}	.521 ^{**}	.574 ^{**}	.639 ^{**}	.867 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.062		.004	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
LK4	Pearson Correlation	.504 ^{**}	.750 ^{**}	.420 ^{**}	1	-.040	.235	.250	.648 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.796	.121	.098	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
LK5	Pearson Correlation	.408 ^{**}	-.238	.521 ^{**}	-.040	1	.233	.630 ^{**}	.525 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.116	.000	.796		.123	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
LK6	Pearson Correlation	.499 ^{**}	.315 [*]	.574 ^{**}	.235	.233	1	.383 ^{**}	.663 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.000	.121	.123		.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
LK7	Pearson Correlation	.629 ^{**}	.132	.639 ^{**}	.250	.630 ^{**}	.383 ^{**}	1	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.388	.000	.098	.000	.009		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTALLK	Pearson Correlation	.853 ^{**}	.539 ^{**}	.867 ^{**}	.648 ^{**}	.525 ^{**}	.663 ^{**}	.754 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pertimbangan Pasar Kerja

		PPK1	PPK2	TOTALPPK
PPK1	Pearson Correlation	1	.650 ^{**}	.928 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
PPK2	Pearson Correlation	.650 ^{**}	1	.887 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
TOTALPPK	Pearson Correlation	.928 ^{**}	.887 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik

		PKAK1	PKAK2	PKAK3	PKAK4	PKAK5	PKAK6	PKAK7	PKAK8	PKAK9	TOTALPKAK
PKAK1	Pearson Correlation	1	.687**	.661**	.681**	.553**	.827**	.746**	.515**	.602**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PKAK2	Pearson Correlation	.687**	1	.476**	.476**	.604**	.691**	.750**	.409**	.684**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PKAK3	Pearson Correlation	.661**	.476**	1	.942**	.784**	.650**	.562**	.673**	.779**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PKAK4	Pearson Correlation	.681**	.476**	.942**	1	.702**	.671**	.606**	.711**	.759**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PKAK5	Pearson Correlation	.553**	.604**	.784**	.702**	1	.543**	.553**	.711**	.868**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PKAK6	Pearson Correlation	.827**	.691**	.650**	.671**	.543**	1	.869**	.617**	.663**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PKAK7	Pearson Correlation	.746**	.750**	.562**	.606**	.553**	.869**	1	.586**	.683**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PKAK8	Pearson Correlation	.515**	.409**	.673**	.711**	.711**	.617**	.586**	1	.713**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PKAK9	Pearson Correlation	.602**	.684**	.779**	.759**	.868**	.663**	.683**	.713**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTALPKAK	Pearson Correlation	.826**	.756**	.871**	.873**	.840**	.860**	.834**	.793**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Penghargaan Finansial

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.815	.817	3

Pengakuan Profesional

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.871	4

Nilai Sosial

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.830	.835	6

Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.820	7

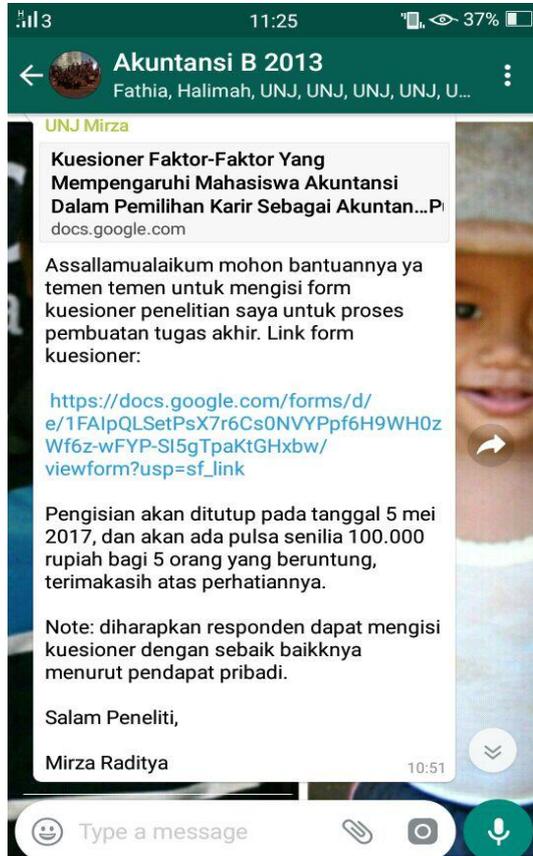
Pertimbangan Pasar Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.788	2

Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.820	7

Lampiran 5: Bukti penyebaran Kuesioner



RIWAYAT HIDUP



Mirza Raditya Prayoga, lahir di Jakarta, 1 Februari 1995. Anak kedua dari pasangan Warsino dan Siti Rohmandhini. Memiliki satu kakak bernama Fera Liana Audia Utami dan satu saudara kembar bernama Reza Raditya Prayogi. Bertempat tinggal di Perumahan Permata Duta Blok A4 No 7, Kel. Sukamaju, Kec. Cilodong, Depok, Jawa Barat..

Pendidikan yang ditempuh, SD Mekar Jaya XI (2001-2007); SMPN 3 Depok (2007-2010); SMAN 55 Jakarta (2010); SMAN 106 Ragunan Jakarta (Khusus Olahragawan) (2010-2011); SMAN 109 Jakarta (2011-2013); Universitas Negeri Jakarta (2013-2017).

Penulis menjadi bagian dari Ambassador Muda Telkomsel periode 2017. Selain itu penulis telah mejalani Program Kuliah Kerja Lapangan di Malaysia, Program Praktik Kerja Lapangan di CV. Inti Motor dan Program Kuliah Kerja Nyata di Desa Banyu Biru, Banten.