

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR
SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
(STUDI EMPIRIS PADA MAHASISWA AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA)**



SKRIPSI

Oleh

Nama: Indah Ria Eldiana
No. Mahasiswa: 14312316

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA
AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN
PUBLIK
(STUDI EMPIRIS PADA MAHASISWA AKUNTANSI FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Indah Ria Eldiana

No. Mahasiswa: 14312316

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 4 september 2018

Penulis,



(Indah Ria Eldiana)

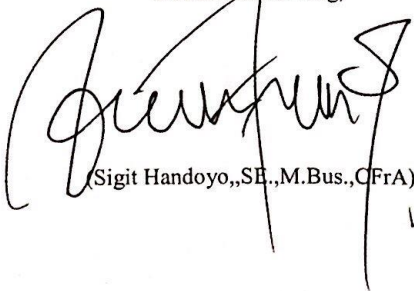
HALAMAN PENGESAHAN
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA
AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN
PUBLIK
(STUDI EMPIRIS PADA MAHASISWA AKUNTANSI FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Indah Ria Eldiana
No. Mahasiswa: 14312316

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal 4 September 2018
Dosen Pembimbing,



(Sigit Handoyo, SE., M. Bus., CFA)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA AKUNTANSI
DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK**

Disusun Oleh : **INDAH RIA ELDIANA**

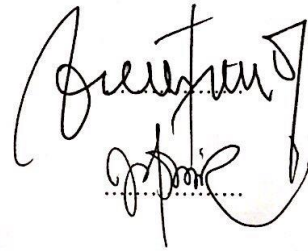
Nomor Mahasiswa : **14312316**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 18 Oktober 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Sigit Handoyo, SE., M.Bus

Penguji : Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Setiawan, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, skripsi ini aku persembahkan untuk:

Bapak Ibu tercinta

H. Sukriansyah dan Hj. Rusmilayati S.Pd

yang telah mensupport supaya skripsi ini bisa selesai. Semoga dengan skripsi ini menjadi awal yang baik untuk masa depan

Ketiga Kakakku yang aku sayangi

**Nita Yusmala S.T, Drg. Elfitriana Arie Ruspita Sp.Ort, dan Diah Yuniasari
S.I.Kom**

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana strata satu Program Studi Akuntansi pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Skripsi ini dapat tersusun baik berkat bantuan, dorongan, bimbingan serta kerja sama dari berbagai pihak. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orangtua tercinta Bapak Sukriansyah dan Ibu Rusmilayati yang telah melimpahkan kasih sayang dan doanya kepada penulis, beliaulah sumber inspirasi dan sumber semangat bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kakak tercinta Nita Yusmala, Elfirtrina Arie Ruspita dan Diah Yuniasari yang telah menyemangati penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
4. Bapak Mahmudi, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Sigit Handoyo, S.E., M.Bus.,CFrA selaku pembimbing yang dengan kesabaran dan ketulusan selalu memberikan bimbingan dan saran bagi penulis.
6. Para dosen Prodi Akuntansi yang telah memberikan berjuta ilmu pengetahuan

yang sangat bermanfaat bagi penulis.

7. Istri Sholehah (Danar, Devita, Sarah, Laras, Fika, Firda, Arrin, Della) terimakasih untuk bantuannya dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Farah Fadilah MN, Tazkiyah Mufidah, Dini Aprilia F dan seluruh penghuni kost muslimah shaidah terimakasih telah support penulis.
9. Teman-teman Akuntansi 2014, terimakasih untuk pertemanan kita, terutama teman-teman OCB G.
10. Teman – teman KKN Unit 133, yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi terhadap penulisan skripsi ini, terimakasih atas bantuan dan sarannya.
11. Teman – temanku semua yang secara langsung dan tidak langsung ikut serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala dan nikmat atas bantuan yang selama ini diberikan kepada penulis, Amin. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca.

Yogyakarta, 4 September 2018

Penulis

Indah Ria Eldiana

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Berita Acara Ujian Skripsi.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Pengharapan.....	10
2.1.2 Akuntan Publik.....	12

2.1.3 Penghargaan Finansial.....	16
2.1.4 Pelatihan Profesional.....	17
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.6 Pertimbangan Pasar Kerja.....	19
2.1.7 Peran Gender.....	20
2.1.8 Kepribadian.....	22
2.1.9 Keluarga dan Teman.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Hipotesis Penelitian.....	34
2.3.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	34
2.3.2 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	35
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	36
2.3.4 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	36
2.3.5 Pengaruh Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	37
2.3.6 Pengaruh Kepribadian Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	38
2.3.7 Pengaruh Keluarga dan Teman Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	38

2.4 Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Jenis Penelitian.	41
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.2.1 Populasi.....	41
3.2.2 Sampel.....	41
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data.....	42
3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	42
3.4.1 Variabel Dependen.....	42
3.4.2 Variabel Independen.....	43
3.5 Metode Analisis Data.....	47
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	47
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	47
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	50
3.5.5. Analisis Regresi Berganda.....	50
3.5.6 Pengujian Hipotesis.....	51
3.5.7 Hipotesis Opeasional.....	52
BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	54
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	54
4.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	59
4.3.1 Uji Validitas.....	59

4.3.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	61
4.4.1 Uji Normalitas.....	61
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	62
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	64
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	65
4.6.1 Analisi Regresi Berganda.....	65
4.6.2 Uji F.....	68
4.7 Uji Hipotesis.....	68
4.8 Pembahasan.....	72
4.8.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	72
4.8.2 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	73
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	74
4.8.4 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	75
4.8.5 Pengaruh Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	76
4.8.6 Pengaruh Kepribadian Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	77

4.8.7 Pengaruh Keluarga dan Teman Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.....	78
BAB V KESIMPULAN.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	79
5.3 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

4.1 Hasil Statistik Deskriptif	55
4.2 Hasil Uji Validitas.....	59
4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65
4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	65
4.7 Hasil Uji F.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	62
Gambar 4.2 Hasil Heteroskedastisitas.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	83
Lampiran 2: Tabulasi Data.....	88
Lampiran 3: Hasil Analisis Statistik Deskripsi.....	114
Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	115
Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	123
Lampiran 6: Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	124
Lampiran 7: Hasil Pengujian Hipotesis.....	125

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of financial rewards, professional training, work environment, labor market considerations, gender roles, personality, family and friends on career selection as a public accountant. The sampling method in this study uses convenience sampling method, which is to take a random sample from a predetermined population. In this study had 120 respondents of UII accounting students. This study uses multiple regression analysis. The results of this study prove that financial rewards, work environment, labor market considerations, gender roles, personality, and family and friends do not affect the selection of accounting student careers as a public accountant. While professional training proves that it influences the selection of accounting student careers as a public accountant.

Keywords: financial rewards, professional training, work environment, labor market considerations, gender roles, personality, family and friends, career selection as a public accountant

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian, keluarga dan teman terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu mengambil sampel secara acak dari populasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini memiliki 120 responden mahasiswa akuntansi UII. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian, serta keluarga dan teman tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Sedangkan pelatihan profesional membuktikan bahwa berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Kata kunci: penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian, keluarga dan teman, pemilihan karir sebagai akuntan publik.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa semester akhir atau dapat dikatakan menjelang kelulusannya, tentunya telah memiliki rencana atau pemikiran mengenai langkah yang akan ditempuh setelah kelulusannya. Saat ini dunia pekerjaan di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan tersebut berdampak pada terbentuknya lapangan pekerjaan yang beragam bagi angkatan kerja. Salah satu yang tergolong angkatan kerja adalah sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi (Rahayu, Sudaryono, & Setiawan, 2003). Perkembangan ini harus direspon oleh sistem pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan seorang sarjana akuntansi yang berkualitas dan siap pakai untuk di dunia kerja.

Sarjana akuntansi paling tidak memiliki tiga alternatif langkah yang dapat ditempuh (Mariana & Kurnia, 2017). *Pertama*, setelah menyelesaikan pendidikan akuntansi, seorang sarjana akuntansi dapat langsung bekerja. *Kedua*, dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu S2. *Ketiga*, dapat melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik. Namun setiap sarjana akuntansi bebas untuk dapat memilih karir yang akan dijalannya sesuai dengan keinginan dan harapan masing-masing. Selama ini lapangan kerja yang tersedia di dunia bisnis cukup banyak diisi oleh lulusan pendidikan tinggi karena para lulusan ini diyakini telah memiliki bekal pengetahuan yang memungkinkan mereka untuk berkarir di

dunia bisnis yang menuntut profesionalisme yang tinggi pula (Mariana & Kurnia, 2017).

Pada umumnya keinginan dari mahasiswa akuntansi adalah untuk menjadi seorang profesional didalam bidang akuntansi. Ada 4 pekerjaan akuntan yang dapat digeluti lulusan mahasiswa akuntansi yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan dan akuntan pendidik. Pilihan karir yang begitu banyak yang dihadapkan oleh lulusan mahasiswa akuntansi menyebabkan sulitnya dalam mengambil keputusan untuk memilih karir yang mana akan dijalani.

Dalam memilih karir yang akan dijalannya, mahasiswa akuntansi memiliki berbagai pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalani (Abianti, 2015). Ketepatan menentukan dan memilih karir menjadi titik penting dalam perjalanan hidup manusia, oleh karena itu karir seseorang berkontribusi besar bagi diri dan merupakan inti dari nilai dasar dan tujuan hidup seseorang. Merencanakan untuk menempuh suatu karier tertentu sejak dini merupakan langkah awal untuk mencapai kesuksesan. Maka perlu untuk memberikan pengetahuan yang cukup pada mahasiswa akuntansi yang dapat merangsang minat terhadap karier. Minat (*intention*) adalah kecenderungan seseorang untuk memilih dan melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Minat berkarir setiap mahasiswa berbeda atau tidak sama, perbedaan itu tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya yang terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan

profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian, serta keluarga dan teman.

Penghargaan finansial atau yang dapat disebut dengan gaji, biasanya merupakan salah satu hal yang paling utama yang menjadi pertimbangan dalam memilih karir. Seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan memungkinkan untuk membayar para karyawannya lebih dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetapi juga dapat memberikan berbagai tunjangan, serta penghargaan baik secara material maupun nonmaterial sesuai dengan prestasi masing-masing karyawannya. Pelatihan profesional dipertimbangkan apakah pada karir yang dipilih mengadakan atau memiliki pelatihan profesional guna meningkatkan profesionalitas karyawan. Lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja juga menjadi pertimbangan dalam memilih karir, karena tentunya kita tidak ingin memiliki lingkungan kerja dan pasar kerja yang buruk. Serta bagi sebagian orang peran gender, kepribadian, keluarga dan teman dapat dipertimbangkan, dilihat dari informasi-informasi yang diberikan keluarga dan teman terkait karir yang akan dipilih menjadi pertimbangan. Melihat dari sisi kepribadian bahwa dapat kita dapat menyesuaikan jenis karir yang akan dipilih dengan kepribadian kita, seperti motivasi kita dalam pekerjaan tersebut, minat dan bakat serta keterampilan kita dalam pekerjaan yang akan dipilih, disesuaikan untuk mendapatkan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mariana dan Kurnia (2017) menguji dan menganalisis tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir. Penelitian ini memuat faktor-faktor penghargaan gaji, pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan pasar pertimbangan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Purwanti dan Sari (2015) mengungkapkan bahwa peran gender, kepribadian, serta keluarga dan teman berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Melihat dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dengan melihat realitas mahasiswa yang samar-samar dengan profesi yang akan diambil maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik yang dilihat dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian, serta keluarga dan teman.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuliskannya pada skripsi yang dibuat dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”

1.2 Rumusan Masalah

Perencanaan dalam memilih karir merupakan hal yang penting dalam mencapai kesuksesan dalam berkarir. Namun sebagian orang tidak dapat melakukan perencanaan karir karena diliputi rasa kekhawatiran terhadap ketidakpastian di masa mendatang. Hal ini pun banyak dialami oleh mahasiswa tahun terakhir yang mendekati kelulusan, mereka sangat membutuhkan masukan dalam perencanaan karir agar masa studi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga waktu mereka tidak terbuang dengan sia-sia.

Oleh karena itu penelitian ini diperlukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Faktor-faktornya yaitu penghargaan finansial atau gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan pada karyawan, pelatihan profesional atau hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian, lingkungan kerja yang merupakan suasana kerja, pertimbangan pasar kerja yang meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan dalam mengakses lowongan kerja, peran gender yang berkaitan dengan kehidupan yang dijalani oleh laki-laki dan perempuan dalam berkarir seperti ruang lingkup pekerjaan yang terbatas antara laki-laki dan perempuan, kepribadian yaitu dimana seseorang berinteraksi dan bereaksi dengan

individu lain, dan yang terakhir keluarga dan teman yang meliputi dukungan orang tua serta sikap dan sifat teman.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik?
4. Apakah terdapat pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik?
5. Apakah terdapat pengaruh peran gender terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik?
6. Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik?
7. Apakah terdapat keluarga dan teman terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.
- e. Untuk mengetahui pengaruh peran gender terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.
- g. Untuk mengetahui pengaruh keluarga dan teman terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi penulis dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapan teori-teori yang ada.
2. Bagi pihak lembaga atau perusahaan yang memerlukan tenaga akuntan publik dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh calon akuntan dalam memilih profesinya dan bagi lembaga atau perusahaan yang telah mempekerjakan akuntan untuk lebih memotivasi akuntan yang telah bekerja di lembaga atau perusahaannya.
3. Bagi universitas penelitian ini dapat memberikan nilai tambah dalam meningkatkan kualitas pengajaran sehingga menambah mutu lulusan sebagai pekerja intelektual yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan

pasar dan membantu memuat kurikulum dalam sistem pendidikan akuntansi yang relevan dalam dunia kerja saat ini.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan akan dibagi menjadi 5 bahasan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dalam penulisan yang menyajikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN PUSATAKA

Bab ini diawali dengan landasan teori yang mendukung dalam perumusan hipotesis, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas dua hal pokok yakni data dan metode yang berhubungan dengan analisis. Memuat tentang populasi dan sampel penelitian, data dan teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian dan teknik analisis.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis terhadap hasil olah data yang telah diperoleh dengan statistik deskriptif, kemudian dilakukan pengujian model, serta melakukan pengujian hipotesis yang ada. Serta dalam bab ini mendiskusikan mengenai hasil penelitian dan kaitannya dengan penelitian terdahulu.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian berikutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pengharapan

Teori Pengharapan adalah kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan atau pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hal tertentu bagi setiap individu (Merdekawati & Sulistyawati, 2011). Pendekatan teori ini menyampaikan bahwa banyak orang memandang jauh kedepan untuk menjelaskan bagaimana orang itu termotivasi. Salah satu tokoh yang mengemukakan tentang teori ini adalah ahli psikologi (Victor H Vroom, 1964) yang menyatakan bahwa setiap orang akan termotivasi melakukan hal-hal untuk mencapai sasaran yang dianggapnya berharga dan ia melihat bahwa apa yang dilakukannya akan membantu tercapainya sasaran tersebut (koonz et al., 1989) dalam (Suripto, 2015).

Penjelasan yang paling di terima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor Vroom, dalam, istilah lebih praktisnya teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Oleh karena itu, teori ini berfokus pada tiga hubungan (Robbins & Judge, 2013):

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.

Menurut Robbins (2011) dalam (Ramdani & Zulaikha, 2013) pengharapan akan mempengaruhi sikap seseorang, dan sikap tersebut terbentuk dari tiga komponen yaitu:

1. *Cognitive component*, merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki seseorang yang akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.
2. *Emotional component* merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki oleh seseorang untuk menyukai sesuatu.
3. *Behavior component* kegiatan untuk bertindak secara lebih khusus untuk merespon kejadian dan informasi dari luar, sehingga seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tingkat usaha yang tinggi apabila ia meyakini bahwa upaya tersebut akan menghantarkannya ke suatu kinerja yang lebih baik.

Secara singkat, kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap

dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Misalnya apakah karir tersebut dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Dengan kata lain mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor-faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian serta keluarga dan teman.

2.1.2 Akuntan Publik

Menurut Regar yang dikutip oleh Harahap (1991) dalam (Wany, 2011) akuntan publik adalah akuntan profesional yang menjualkan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan para kreditur, investor, calon kreditur, calon investor, dan instansi pemerintahan (terutama instansi pajak). Jumaika (2007) dalam (Abianti, 2015) menyatakan bahwa akuntan publik adalah akuntan yang bergerak dalam bidang akuntan publik, yaitu menyerahkan berbagai macam jasa akuntansi untuk perusahaan-perusahaan bisnis.

Akuntan publik disini sebagai pihak ketiga netral yang menjembatani dan menengahi konflik kepentingan antara pihak internal dengan pihak eksternal perusahaan. Bersifat netral dan independen artinya profesi ini tidak terikat pada pihak internal maupun pihak eksternal dari perusahaan. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah suatu organisasi akuntan publik yang memperoleh izin dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa

profesional dalam praktik akuntan publik (Mariana & Kurnia, 2017). Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah melakukan pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang keuangan. Hal ini mencerminkan bahwa seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor tersebut. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh klien.

Berdasarkan Undang-Undang Akuntan Publik (UU AP) nomer 5 tahun 2011, akuntan publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa atau menjalankan praktik akuntan publik. Untuk memasuki karir sebagai akuntan publik, hendaknya terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman.

Menurut undang-undang nomor 5 tahun 2011 tentang akuntan publik pasal 3 ayat 1, akuntan publik dapat memberikan jasa asurans yang meliputi:

- a. Jasa audit atas informasi keuangan historis;
- b. Jasa *review* atas informasi keuangan historis;
- c. Jasa asurans lainnya.

Selain jasa asurans sebagaimana dimaksud pada ayat (1), akuntan publik dapat memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU Nomor 5 tahun 2011 pasal 3 ayat 3).

Izin untuk menjadi akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan dan berlaku selama 5 tahun sejak tanggal ditetepkan dan dapat diperpanjang. Untuk

mendapatkan izin menjadi seorang akuntan publik seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut (Dewi, 2012):

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
- b. Berpengalaman praktik memberikan jasa profesional akuntan publik.
- c. Berdomisili di wilayah negara kesatuan republik indonesia
- d. Memiliki nomor pokok wajib pajak.
- e. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin akuntan publik.
- f. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih.
- g. Menjadi anggota asosiasi profesi akuntan publik yang ditetapkan oleh menteri.
- h. Tidak berada dalam pengampunan.

Berdasarkan pelaksanaan undang-undang nomor 5 tahun 2011 tentang akuntan publik, persyaratan untuk mendapatkan izin usaha KAP sebagaimana dimaksud dalam pasal 27 ayat (1) adalah sebagai berikut:

- a. mempunyai kantor atau tempat untuk menjalankan usaha yang berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. memiliki NPWP sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan;
- c. mempunyai paling sedikit 2 (dua) orang tenaga kerja profesional pemeriksa di bidang akuntansi yang merupakan pegawai tetap;

- d. memiliki rancangan sistem pengendalian mutu yang mengacu pada Standar Profesional Akuntan Publik;
- e. membuat surat pernyataan bermeterai cukup bagi bentuk usaha perseorangan dengan mencantumkan paling sedikit:
 - i. alamat Akuntan Publik;
 - ii. nama dan domisili kantor;
 - iii. maksud dan tujuan pendirian kantor;
- f. memiliki akta pendirian yang dibuat oleh dan dihadapan notaris bagi bentuk usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf b, huruf c, atau huruf d, yang paling sedikit mencantumkan:
 - i. nama Rekan;
 - ii. nama pemimpin KAP;
 - iii. alamat Rekan;
 - iv. bentuk usaha;
 - v. nama dan domisili usaha;
 - vi. maksud dan tujuan pendirian kantor;
 - vii. hak dan kewajiban sebagai Rekan;
 - viii. pengaturan tentang tanggung jawab atas mutu dan tata kelola KAP;
 - ix. kesepakatan mengenai penyimpanan kertas kerja dalam hal KAP membubarkan diri; dan
 - x. penyelesaian sengketa dalam hal terjadi perselisihan di antara Rekan.
- g. telah membayar biaya perizinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berikut ini merupakan gambaran mengenai jenjang karir akuntan publik pada Kantor Akuntan Publik (KAP) (Guy,2002:22) dalam (Harianti, 2017) :

- a. Staf akuntan (*junior accountants*)
- b. Akuntan Senior (*senior accountants*)
- c. Manajer
- d. Sekutu/Pemilik (*Partner/Owners*)

2.1.3 Penghargaan Finansial

Bergabungnya seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi sebagai anggota baru tentunya disertai dengan berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan memungkinkan untuk membayar para karyawannya lebih dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetapi mungkin memberikan berbagai tunjangan, serta penghargaan baik secara material maupun nonmaterial sesuai dengan prestasi masing-masing karyawannya. Dengan adanya berbagai kemungkinan untuk memperoleh penghargaan disamping balas jasa dasarnya yang sangat diharapkan merupakan perangsang untuk berprestasi lebih tinggi.

Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau *reward* dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya finansial *reward* (Indrawati, 2009). Menurut Hutapea (2016) pengahragan finansial merupakan *reward* dalam bentuk nilai mata uang yang

biasanya diberikan sebagai bentuk imbalan timbak balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan.

Sedangkan menurut Rusdiansyah dan Ardini (2017) penghargaan finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Penghargaan finansial dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena dapat kita ketahui tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh gaji.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak atas pengorbanan yang telah diberikan karyawan tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.4 Pelatihan profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi (Abianti, 2015). Menurut Faraditha (2013) dalam (Yuniharisa, 2014) program *training* (pelatihan) adalah suatu program pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar mencapai sasaran kerja yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Robbins (2011) dalam (Ramdani & Zulaikha, 2013) terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu, salah satunya yaitu hubungan imbalan-sasaran pribadi, hubungan ini menjelaskan sampai sejauh mana imbalan dalam

suatu organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Proses pelatihan profesional ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan ini dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, dapat kita ketahui bahwa pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan saat ini.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional merupakan suatu program yang dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan serta dapat mengembangkan sikap dari karyawan. Dengan adanya pelatihan profesional bagi karyawan perusahaan diharapkan dapat mencapai sasaran kerja yang diinginkan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Menurut Andersen (2012) dalam (Ramdani & Zulaikha, 2013) menyatakan lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan intensitas jam lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Yuniharisa, 2014). Berbagai kegiatan dan kebijakan yang dijalankan perusahaan akan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang-orang dalam perusahaan. Kita perlu mendesain organisasi, mendesain pekerjaan dan juga mendesain lingkungan kerja, semuanya untuk memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di

dalamnya, sehingga para karyawan dapat merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulakn bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada dan mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja segala sesuatunya yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan.

2.1.6 Pertimbangan pasar kerja

Menurut Suroto (1990:147), Pasar Kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawaran dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif diantara orang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut. Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang menjadi bahan pertimbangan seseorang ketika memilih dan menentukan sebuah pekerjaan karena setiap pekerjaan memiliki sebuah peluang serta kesempatan yang berbeda-beda.

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama atau dengan kata lain jauh dari kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Karir yang diharapkan bukan pilihan karir sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun (Rahayu, Sudaryono, & Setiawan, 2003)

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang menjadi bahan pertimbangan seseorang ketika memilih dan menentukan sebuah pekerjaan karena setiap pekerjaan memiliki sebuah peluang serta kesempatan yang berbeda-beda.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja yang merupakan salah satu hal pertimbangan ketika akan memasuki dunia kerja.

2.1.7 Peran gender

Budaya masyarakat pada era sebelum kartini yang melarang wanita untuk bekerja pada saat ini sudah sangat jauh dari persepsi masyarakat, wanita sekarang sudah dianggap memiliki peran dan berkarya dalam seluruh aspek kehidupan sosial, dan hal tersebut juga berlaku dalam dunia karir sehingga peran gender dalam suatu karir sangatlah dipertimbangkan terutama bagi kaum wanita. Menurut Fakih (1999) penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin atau kenetralan. Sedangkan menurut Caplan (1987) gender merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses sosial dan cultural. Perbedaan ini berdampak pada kehidupan yang dijalani oleh laki-laki dan perempuan (Mastuti dan Rinusu,2007) dalam (Purwati & Sari, 2015).

Menurut Bem (1981) pada umumnya gender diklasifikasikan menjadi empat peran yaitu, maskulin, feminim, androgini dan tidak tergolongkan. Adapun pengertian dari masing-masing peran tersebut, yaitu:

1. Tipe maskulin, yaitu manusia yang sifat kelaki-lakian di atas rata-rata, sifat kewanitaannya kurang dari rata-rata. Ciri-ciri yang berkaitan dengan gender yang lebih umum terdapat pada laki-laki atau suatu peran maskulin yang dibentuk oleh budaya. Dengan demikian maskulin adalah sifat dipercaya dan bentuk oleh budaya sebagai ciri-ciri yang ideal bagi laki-laki.
2. Tipe feminine, yaitu manusia yang sifat kewanitaannya di atas rata-rata, sifat kelaki-lakiannya kurang dari rata-rata. Ciri-ciri yang umum terdapat pada perempuan daripada laki-laki. Ketika dikombinasikan dengan “stereotipikal”, maka ia mengacu ada peran yang diyakini lebih berkaitan pada perempuan daripada laki-laki secara kultural pada budaya atau subkultur tertentu. Berarti feminine merupakan ciri-ciri yang dipercaya dan dibentuk oleh budaya sebagai ideal bagi perempuan.
3. Tipe androgini, yaitu manusia yang sifat kelaki-lakian maupun kewanitaannya di atas rata-rata. Selain pemikiran tentang maskulin dan feminine sebagai bedanya dalam suatu garis kontinum, dimana lebih pada satu dimensi berarti kurang pada dimensi yang lain, ada yang menyatakan bahwa individu-individu dapat menunjukkan sikap ekspresif dan instrumental. Pemikiran ini memicu perkembangan konsep androgini.
4. Tipe tidak terdistribusikan, yaitu manusia yang sifat kelaki-lakiannya maupun kewanitaannya dibawah rata-rata. Individu yang androgini adalah laki-laki yang asertif (sifat maskulin) dan mengasihani (sifat feminine), atau seorang perempuan yang dominan (sifat maskulin) dan sensitif terhadap perasaan orang lain (sifat feminine).

Menurut Satoto (2016) Suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender, yaitu adanya kesenjangan antara kondisi sebagaimana yang dicita-citakan (kondisi normatif) dengan kondisi gender sebagaimana adanya (kondisi subyektif). Suatu kondisi yang memberikan perhatian yang konsisten dan sistematis terhadap perbedaan-perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam masyarakat dengan suatu pandangan yang ditujukan kepada keterbatasan-keterbatasan dari keadilan. Kemampuan memahami ketimpangan gender terutama dalam pembagian kerja dan pembuatan keputusan yang telah mengakibatkan kurangnya kesempatan dan rendahnya status sosial perempuan dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Gender adalah pembagian peran, kedudukan dan tugas antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma-norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat.

2.1.8 Kepribadian

Setiap individu mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda yang akan dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir yang sesuai dengan kepribadiannya. Penggunaan kata kepribadian seringkali disamaartikan dengan beberapa kata lain, seperti watak, karakter, atau temperamen. Namun, kata-kata tersebut memiliki makna yang berbeda apabila dibawa dalam kajian psikologi, menurut Psikodemia antara lain:

1. Kepribadian, penggambaran tingkah laku secara deskriptif tanpa memberi nilai.
2. Karakter, penggambaran tingkah laku dengan menonjolkan nilai secara eksplisit maupun implisit, seperti benar salah dan baik buruk.
3. Watak, karakter yang telah lama dimiliki dan sampai sekarang belum berubah.
4. Temperamen, kepribadian yang berkaitan erat dengan determinan biologis dan fisiologis serta berkaitan dengan hereditas.
5. Sifat, respon yang senada terhadap sekelompok stimuli yang mirip dan berlangsung dalam kurun waktu yang relatif lama.

Hal ini dikarenakan seseorang akan senang dengan pekerjaannya bila sesuai dengan pribadinya sendiri (Wany, 2011).

Menurut Psikodemia ciri utama definisi kepribadian, dari beberapa kemiripan definisi dari beragam kata tersebut. Maka secara umum, definisi kepribadian memiliki lima ciri utama dalam deskripsinya yang dirangkum dari beberapa pengertian para ahli, yaitu:

1. Kepribadian bersifat umum. kepribadian menunjuk pada sifat umum individu (pikiran, perasaan, dan tingkah laku) yang berpengaruh secara sistemik terhadap keseluruhan tingkah laku individu.
2. Kepribadian bersifat khas. Kepribadian dipakai untuk menjelaskan sifat individu yang membedakan dirinya dengan orang lain.
3. Kepribadian berjangka lama. Kepribadian dipakai untuk menggambarkan sifat individu yang awet dan tidak mudah berubah sepanjang hayat.

Perubahan dapat terjadi secara bertahap akibat respon terhadap suatu kejadian yang luar biasa.

4. Kepribadian bersifat kesatuan. Kepribadian memandang diri sebagai suatu unit tunggal, struktur dan organisasi internal hipoteteki yang membentuk kesatuan dan konsistensi
5. Kepribadian bisa berfungsi baik dan buruk. kepribadian dipandang sebagai cara bagaimana orang berada di dunia, ada yang tampil dengan pribadi yang kuat, namun ada juga yang tampil sebagai pribadi yang rapuh.

Menurut Albert sifat-sifat khas kepribadian manusia yaitu dengan mengenal sesama manusia menurut apa adanya, menurut sifat-sifatnya yang khas, karena dengan penggolongan ke dalam tipe-tipe itu orang justru menyembunyikan kekhususan sifat seseorang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah menunjuk pada sifat umum individu (pikiran, perasaan, dan tingkah laku) yang berpengaruh secara sistemik terhadap keseluruhan tingkah laku individu.

2.1.9 Keluarga dan Teman

Keluarga dan teman merupakan orang terdekat dari mahasiswa akuntansi dalam kehidupan sehari-hari di lingkungannya. Keluarga dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) adalah ibu, bapak dengan anak-anaknya, dan sanak saudara. Menurut Murdock keluarga merupakan kelompok sosial yang memiliki karakteristik tinggal bersama, terdapat kerjasama ekonomi dan terjadinya proses reproduksi. Murdock menemukan bahwa ada tiga tipe keluarga, yaitu keluarga

inti, keluarga poligami, dan keluarga batih. Sedangkan menurut Ira Reiss keluarga adalah suatu kelompok kecil yang terstruktur dalam pertalian keluarga dan memiliki fungsi utama berupa sosialisasi pemeliharaan terhadap generasi baru.

Menurut Berns, keluarga memiliki lima fungsi dasar, yaitu:

1. Reproduksi, yaitu keluarga memiliki tugas untuk mempertahankan populasi yang ada di dalam masyarakat.
2. Sosialisasi dan edukasi, yaitu keluarga menjadi sarana untuk transmisi nilai, keyakinan, sikap, pengetahuan, keterampilan dan teknik dari generasi sebelumnya ke generasi yang lebih muda.
3. Penugasan peran sosial, yaitu keluarga memberikan identitas pada para anggotanya seperti ras, etnik, religi, sosial ekonomi dan peran gender.
4. Dukungan ekonomi, yaitu keluarga menyediakan tempat berlindung, makanan dan jaminan kehidupan.
5. Dukungan emosi dan pemeliharaan, yaitu keluarga memberikan pengalaman interaksi sosial yang pertama bagi anak. Interaksi yang terjadi bersifat mendalam, mengasuh dan berdaya tanah sehingga memberikan rasa aman pada anak

Sedangkan teman dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) adalah kawan atau sahabat. Menurut Rubin (2014) persahabatan adalah multidimensi dalam sifat dan melayani manusia dengan berbagai cara (seperti kesenangan, harapan dan ketakutan, dukungan dan kemanan emosi). Khamiah (2012) dalam (Hutapea, 2016) menyatakan bahwa pengaruh orang tua sangat berpengaruh

terhadap prestasi belajar anak. Dan menurut Purwanta (2012) menyimpulkan bahwa persepsi aspirasi orang tua terhadap perilaku eksplorasi karir dan prestasi akademik siswa sangat berpengaruh. Keluarga dan teman menurut Winkel (2012) dalam (Hutapea, 2016) menyatakan bahwa salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir individu dimana perkembangan karir akan menentukan kematangan karir adalah keluarga dan teman.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keluarga merupakan suatu unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu tempat dibawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan. Sedangkan teman adalah kawan atau sahabat yang melayani individu dalam berbagai cara yaitu seperti kesenangan, harapan, ketakutan, serta dukungan dan keamanan emosi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian ini sebagai berikut:

Mariana dan Kurnia (2017) penelitian mengenai persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini yaitu gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Penelitian ini melakukan pengambilan data dengan membagikan kusioner yang respondennya merupakan mahasiswa S1 Akuntansi STIESIA di Surabaya angkatan 2011 dan angkatan 2012. Alat analisis

yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas data, dan pengujian hipotesis menggunakan metode one way analysis of variance (ANOVA). Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik dengan karir sebagai akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor gaji / penghargaan financial, hal ini mengindikasikan bahwa pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi ditinjau dari faktor gaji, lebih memilih profesi akuntan pemerintah dibanding dengan karir sebagai akuntan perusahaan, akuntan publik dan akuntan pendidik. Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik dengan karir sebagai akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor pelatihan professional, hal ini mengindikasikan bahwa pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi ditinjau dari faktor pelatihan professional, lebih memilih profesi akuntan pendidik dibanding dengan karir sebagai akuntan perusahaan, akuntan publik dan akuntan pemerintah.

Purwati dan Sari (2015) penelitian ini mengenai persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier (studi kasus pada mahasiswa S1 akuntansi regular perguruan tinggi negeri dan swasta di kota purwokerto). Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini yaitu peran gender, kepribadian, keluarga dan teman, pertimbangan pasar kerja, pendidik profesional, penghargaan finansial, nilai intrinsic, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial. Penelitian ini melakukan pengambilan data dengan

membagikan kuesioner yang respondennya adalah mahasiswa S1 akuntansi reguler perguruan tinggi negeri dan swasta di kota purwokerto. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, transformasi data, dan analisis faktor. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier, yakni:

- a. Faktor pertama yang terdiri dari variabel pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, kepribadian, penghargaan finansial, dan nilai intrinsik pekerjaan.
- b. Faktor kedua yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, pengakuan profesional, dan pelatihan profesional.
- c. Faktor ketiga yang terdiri dari variabel pendidikan profesional, peran gender, dan keluarga dan teman.

Serta terdapat faktor yang dominan mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karier adalah faktor pertimbangan pasar kerja yang memiliki eigenvalue terbesar yakni 3,639.

Penelitian Abianti dan Parmono (2015) yang meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh dalam memprediksi pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik (studi pada mahasiswa akuntansi perguruan tinggi di purwokerto. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah penghargaan finansial, value sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan kepribadian dalam memprediksi pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria yaitu mahasiswa yang telah menempuh mata kuliah

Auditing satu dan dua. Sumber data dalam penelitian ini yang disebar sebanyak 120, namun data yang dapat diolah sebanyak 88 kuesioner yang dimana terdiri dari 50 mahasiswa akuntansi universitas muhammadiyah purwokerto dan 38 mahasiswa akuntansi universitas jenderal sudirman. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) penghargaan finansial berpengaruh dalam memprediksi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. (2) pelatihan profesional tidak berpengaruh dalam memprediksi pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. (3) pengakuan profesional tidak berpengaruh dalam memprediksi pemilihan karir sebagai akuntan publik. (4) nilai-nilai sosial tidak berpengaruh dalam memprediksi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. (5) lingkungan kerja tidak berpengaruh dalam memprediksi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. (6) pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh dalam memprediksi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. (7) personalitas tidak berpengaruh dalam memprediksi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik.

Pada penelitian Sulistyawati dkk (2013) yang meneliti tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis perbedaan persepsi para mahasiswa akuntansi dalam memilih karir baik sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik yang bekerja di institusi pemerintah secara empiris. Dalam penelitian ini juga menguji apakah gaji, pelatihan profesional, keprofesionalan, nilai sosial, tempat kerja, pasar tenaga kerja dan kepribadian adalah hal-hal yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir. Populasi

dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Diponegoro dan mahasiswa universitas Katolik Soegijapranata Semarang. 76 responden yang digunakan sebagai sampel didapatkan dengan menggunakan *accidental purposive* sampling. Sedangkan data didapatkan melalui *questionnaire* dan hypotesis diuji dengan metode Kruskal-Wallis. Hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir gaji, pelatihan profesional, pengakuan keprofesionalan, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar tenaga kerja merupakan hal-hal yang bisa menyebabkan perbedaan persepsi dalam pemilihan karir. Sedangkan nilai sosial dan kepribadian bukanlah faktor yang menyebabkan perbedaan persepsi mahasiswa.

Merdekawati dan Sulistyawati (2011) melakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. Penelitian ini menggunakan variabel independen penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas sedangkan variabel dependen seperti pemilihan karir. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan persepsi mahasiswa terhadap 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 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.

Penelitian Dewayani, Chasanah, dan Anam (2017) bertujuan menguji gender, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Melalui metode teknik quota sampling yaitu sejumlah 100 mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang yang mengisi kuesioner penelitian. Penelitian ini menggunakan pengolahan data SPSS 21, dengan menguji regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji R square dimana disimpulkan H2, H3, H5, dan H7 diterima, sedangkan H1, H4, H6 dan H8 tidak diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai lebih dari F tabel yaitu 2,04, hal tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 63,5% sedangkan sisanya 36,5 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Penelitian Rusdiyansyah dan Ardini (2017) membuktikan bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi akuntan publik meliputi pertimbangan pasar kerja, pelatihan profesional, gaji, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan personalitas. Penelitian ini dilaksanakan di STIESIA dan PERBANAS. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan memiliki kriteria mahasiswa jurusan akuntansi pada tingkat semester VII. Sumber data dalam

penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian terhadap mahasiswa akuntansi sebanyak 100 mahasiswa dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Faktor pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (2) Gaji berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (3) Pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (4) Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (5) Lingkungan tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (6) Personalitas berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Ramdani dan Zulaikha (2013) melakukan penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir (akuntan publik atau non akuntan publik). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, kepribadian dan tindakan gender. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 responden. Sampel dikumpulkan dan diperoleh dari UNDIP, UNNES, UNISULA, dan UNIKA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, pertimbangan pasar tenaga kerja, dan jenis kelamin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir untuk menjadi

akuntan publik atau akuntan non-publik, namun nilai sosial, lingkungan kerja dan variabel kepribadian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir untuk menjadi akuntan publik atau akuntan non publik.

Penelitian tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir juga pernah dilakukan oleh Rahayu (2003). Dalam penelitian ini menggunakan mahasiswa yang berada di tahun ketiga Universitas Negeri dan Universitas Swasta yang ada di Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta. Variabel yang digunakan yaitu, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan kerja dan personalitas. Dari tujuh faktor hanya faktor nilai-nilai sosial dan personalitas yang tidak terlalu mempengaruhi mahasiswa sedangkan kelima faktor yang lain sangat berpengaruh dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

Chan (2012) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar tenaga kerja, kepribadian dan prestasi akademik mahasiswa mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi bisnis fakultas Unika Widya Mandala Surabaya angkatan 2008. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi berganda. Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah pelatihan profesional dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar tenaga kerja dan

prestasi akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian yang akan dilakukan berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai diuraikan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Gaji atau penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariana dan Kurnia (2017) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi yang berkaitan dengan faktor gaji dalam memilih bidang profesinya baik gaji awal maupun jangka panjang. Mereka lebih setuju untuk mendapatkan gaji awal yang tinggi. Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap faktor finansial tidak berpengaruh dalam pemilihan karir mereka sebagai akuntan publik

Pada Rahayu (2003) menunjukan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak begitu tinggi. Dana pensiun sangat diharapkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik,

sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan tidak begitu mengharapkan atas perolehan dana pensiun. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik bahkan kurang mengharapkan dana pensiun. Gaji atau penghargaan finansial yang akan diuji dalam penelitian ini meliputi tiga pertanyaan yaitu mengenai gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan kenaikan gaji lebih cepat.

H1: Terdapat pengaruh negatif penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

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

H2: Terdapat pengaruh positif pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2003) menunjukkan bahwa karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya lebih rutin dibanding karir yang lain. Karir sebagai akuntan pemerintah pekerjaannya rutin yang rutinitasnya sedikit lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Karir sebagai akuntan publik dianggap karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Lingkungan kerjanya hampir sama dengan lingkungan kerja akuntan pendidik.

H3: Terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

2.3.4 Pengaruh Pertimbangan Pasar kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja dan ketersediaan seorang akuntan publik yang masih kurang di Indonesia. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Jauh dari kasus PHK. Kemudahan mengakses lowongan kerja yaitu dimana karir yang dipilih memiliki kesempatan untuk mengakses pekerjaan atau mendaftar pada lowongan pekerjaan tersebut memiliki peluang yang besar. Faktor

ketersediaan seorang akuntan publik yang masih kurang dari Indonesia, juga menjadi pertimbangan dalam memilih karir.

Menurut Rahayu (2003) mahasiswa merintah yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dan pekerjaannya lebih aman. Keamanan kerja pada karir sebagai akuntan publik sedikit lebih aman daripada keamanan kerja sebagai akuntan perusahaan yang sangat mudah di PHK. Akses karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan perusahaan lebih mudah dibandingkan dengan karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah menyenangkan tetapi sering lembur dan kompetisi diantara karyawannya sangat tinggi serta ada tekanan kerja untuk mencapai sukses. Pilihan karir sebagai akuntan pemerintah hampir sama dengan akuntan perusahaan yaitu pekerjaan cepat dapat diselesaikan, tidak begitu sering lembur, tekanan kerja sedikit, kompetisi diantara karyawan sedikit serta kurang banyak tantangan. Karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya dapat lebih cepat diselesaikan dan banyak tantangan karena sering bertemu dengan banyak orang.

H4: Terdapat pengaruh negatif pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

2.3.5 Pengaruh Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Menurut Satoto (2016) Suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender, yaitu adanya kesenjangan antara kondisi sebagaimana yang dicita-citakan (kondisi normatif) dengan kondisi gender sebagaimana adanya (kondisi subyektif). Menurut hasil penelitian Purwati

dan Sari (2015) menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai peran gender, maka semakin tinggi pula pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Menurut Ramdani dan Zulaikha (2013) yang menyatakan bahwa peran gender memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

H5: Terdapat pengaruh positif peran gender terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

2.3.6 Pengaruh Kepribadian Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Setiap individu mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda yang akan dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir yang sesuai dengan kepribadiannya. Menurut Purwati dan Sari (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kepribadian, maka semakin tinggi pula pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Sedangkan menurut Ramdani dan Zulaikha (2013) menyatakan bahwa kepribadian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

H6: Terdapat pengaruh positif kepribadian terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

2.3.7 Pengaruh Keluarga dan Teman Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Keluarga dan teman merupakan orang terdekat dari mahasiswa akuntansi dalam kehidupan sehari-hari di lingkungannya. keluarga merupakan suatu unit

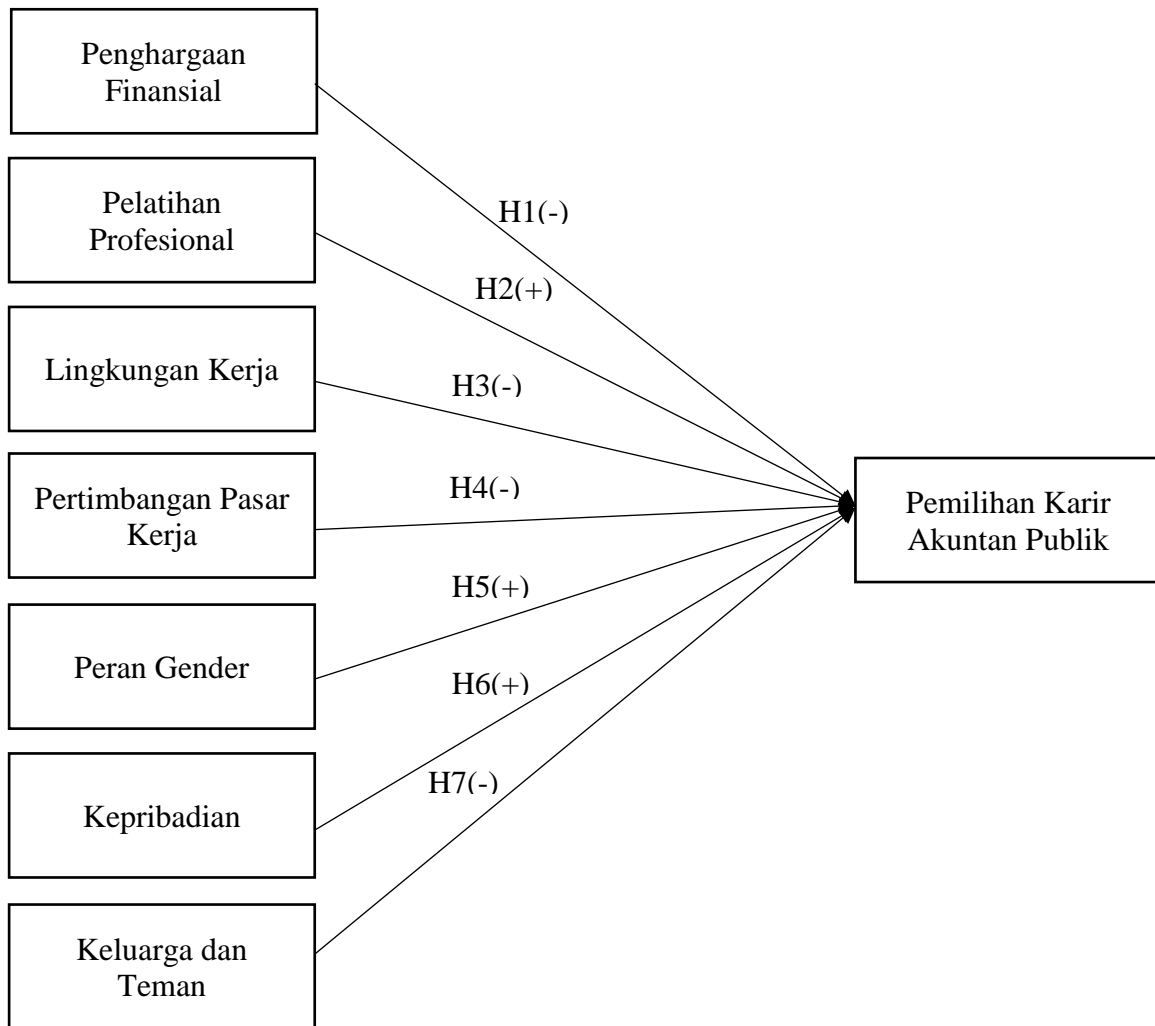
terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu tempat dibawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan. Sedangkan teman adalah kawan atau sahabat yang melayani individu dalam berbagai cara yaitu seperti kesenangan, harapan, ketakutan, serta dukungan dan keamanan emosi. Dalam penelitian yang dilakukan Purwati dan Sari (2015) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai keluarga dan teman, maka semakin tinggi pula pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Sedangkan menurut Hutaibat (2012) menyatakan bahwa keluarga dan teman menjadi salah satu faktor penting yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir.

H7: Terdapat pengaruh negatif keluarga dan teman terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran dibuat dengan tujuan untuk memberikan dan memperjelas arah dari penelitian, serta memahami hubungan antara variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian, serta keluarga dan teman dengan pemilihan karir akuntansi dalam kerangka. pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampe pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2014)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi yaitu kumpulan dari seluruh elemen-elemen atau individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian, sedangkan sampelnya merupakan bagian atau wakil dari populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasinya, diambil sebagai sumber data penelitian (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi.

3.2.2 Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2013). Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah suatu proses pengambilan sampel berdasarkan informasi dari anggota-anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan (Sekaran dan Bougie, 2013).

Untuk menentukan ukuran sampel minat berkarir sebagai akuntan publik pada mahasiswa akuntansi universitas islam indonesia digunakan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + N (e)^2)}$$
$$n = \frac{1833}{(1 + 1833 (0,1)^2)} = 100 \text{ responden}$$

Keterangan:

N = jumlah anggota sampel

E = nilai kritis (batas ketelitian 0,1)

N = jumlah anggota populasi

Dari hasil perhitungan diatas di peroleh bahwa jumlah sampel dalam penelitin ini adalah 100 responden.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

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

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Dependenden

Akuntan Publik

Menurut (Wany, 2011) akuntan publik adalah akuntan profesional yang menjualkan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya.

Akuntan publik di ukur dengan lima indikator yang dikembangkan dari (Harianti, 2017):

1. Saya ingin menjadi seorang akuntan publik yang kompeten dibidangnya
2. Saya memiliki tujuan untuk menjadi akuntan publik
3. Saya berusaha menggali dan menemukan banyak hal tentang profesi akuntan publik
4. Saya senang mencari informasi-informasi terkait akuntan publik
5. Saya bersemangat untuk bertanya mengenai akuntan publik.

3.4.2 Variabel Independen

a. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau *reward* dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya finansial *reward* (Indrawati, 2009).

Penghargaan finansial dapat diukur dengan empat indikator yang dikembangkan dari (Rahayu, Sudaryono, & Setiawan, 2003):

1. Penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi
2. Potensi kenaikan penghargaan finansial yang lebih cepat
3. Tersedianya dana pensiun

b. Pelatihan profesional

Program *training* (pelatihan) adalah suatu program pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar mencapai sasaran kerja yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan (Yuniharisa, 2014).

Pelatihan profesional diukur dengan empat indikator yang dapat di uji dengan (Rahayu, Sudaryono, & Setiawan, 2003):

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

c. Lingkungan kerja

Menurut (Ramdani & Zulaikha, 2013) menyatakan lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan intensitas jam lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan.

Lingkungan kerja diukur dengan tujuh indikator yang dapat di uji dengan (Rahayu, Sudaryono, & Setiawan, 2003):

1. Pekerjaan rutin
2. Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan

3. Pekerjaannya lebih banyak tantangan
 4. Lingkungan kerjanya menyenangkan
 5. Sering lembur
 6. Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi
 7. Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna
- d. Pertimbangan pasar kerja

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang menjadi bahan pertimbangan seseorang ketika memilih dan menentukan sebuah pekerjaan karena setiap pekerjaan memiliki sebuah peluang serta kesempatan yang berbeda-beda.

Pertimbangan pasar kerja diukur dengan dua indikator yang dapat di uji dengan (Rahayu et al., 2003):

1. Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK)
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses
3. Ketersedian seorang akuntan publik yang masih kurang di Indonesia

e. Peran Gender

Gender adalah pembagian peran, kedudukan dan tugas antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma-norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat (Ernawati & Wibowo, 2004).

Peran gender diukur dengan tiga indikator yang digunakan Ramdani dan Zulaikha (2013) dalam (Purwati & Sari, 2015):

1. Hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja
2. Jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender

3. Ruang lingkup pekerjaan yang terbatas antara laki-laki dan perempuan

f. Kepribadian

Setiap individu mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda yang akan dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir yang sesuai dengan kepribadiannya.

Kepribadian diukur dengan lima indikator yang digunakan Wany (2011) dalam (Purwati & Sari, 2015):

1. Sikap
2. Motivasi
3. Keterampilan
4. Bakat
5. minat

g. Keluarga dan Teman

Keluarga dan teman menurut Winkel (2012) dalam (Hutapea, 2016) menyatakan bahwa salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir individu dimana perkembangan karir akan menentukan kematangan karir adalah keluarga dan teman.

Keluarga dan teman diukur dengan indikator yang dimodifikasi dari penelitian Purwanta (2012) dan Khakimah (2012) dalam (Purwati & Sari, 2015):

1. Dukungan orang tua
2. Latar belakang sosial ekonomi
3. Cara orang tua mendidik
4. Keadaan teman-teman sebaya

5. Sifat dan sikap teman
6. Tujuan dan nilai-nilai dari kelompok

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan merinci dan menjelaskan keterkaitan antara data penelitian dalam bentuk kalimat. Analisis ini bertujuan untuk mengubah umpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih mudah dipahami. Data yang sudah terkumpul dalam penelitian pemasaran misalnya kuesioner biasanya memiliki nilai yang beragam sehingga akan sulit dan kurang bermakna bila harus mengartikan tiap nilai yang diperoleh. Sebagai alternatifnya, digunakan suatu nilai yang cenderung yaitu nilai sentral yang mewakili semua data dalam kuesioner.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya
- b. Bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{table}}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel ketika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk menguji kenormalan data dilakukan dengan serangkaian pengujian yang bertujuan dapat membantu peneliti dalam menentukan distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat. Uji normal P Plot menjadi salah satu alternatif yang cukup efektif

untuk mendeteksi apakah data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat kenormalan dengan menggunakan uji normal P Plot, maka kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini:

- a. Jika titik-titik atau data berada dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
- b. Jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot dengan dasar analisis. Kriteria yang dapat

digunakan untuk melihat tidak terjadinya gejala atau masalah heteroskedastisitas adalah sebagai berikut ini:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.5 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + \beta_7X_7 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Pemilihan karir sebagai Akuntan Publik

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7$ = koefisien regresi

X1 = Variabel penghargaan finansial

X2 = Variabel pelatihan profesional

X3 = Variabel lingkungan kerja

X4 = Variabel pertimbangan pasar kerja

X5 = Variabel peran gender

X6 = Variabel kepribadian

X7 = Variabel keluarga dan teman

e = Standard error

3.5.6 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan arah koefisien variabel tidak sesuai dengan arah H_a , maka H_a ditolak.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dan arah koefisien variabel sesuai dengan arah H_a , maka H_a diterima.

3.5.7 Hipotesis Operasional

3.4.9.1 Penghargaan Finansial

$H_{01}; \beta_1 \leq 0$: Penghargaan finansial tidak berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

$H_{a1}; \beta_1 > 0$: Penghargaan finansial berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

3.4.9.2 Pelatihan Profesional

$H_{02}; \beta_2 \leq 0$: Pelatihan profesional tidak berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

$H_{a2}; \beta_2 > 0$: Pelatihan profesional berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

3.4.9.3 Lingkungan Kerja

$H_{03}; \beta_3 \leq 0$: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

$H_{a3}; \beta_3 > 0$: Lingkungan Kerja berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

3.4.9.4 Pertimbangan Pasar Kerja

$H_{04}; \beta_4 \leq 0$: Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

$H_{a4}; \beta_4 > 0$: Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

3.4.9.5 Peran Gender

$H_{05}; \beta_5 \leq 0$: Peran gender tidak berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

$H_{a5}; \beta_5 > 0$: Peran gender berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

3.4.9.6 Kepribadian

$H_{06}; \beta_6 \leq 0$: Kepribadian tidak berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

$H_{a6}; \beta_6 > 0$: Kepribadian berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

3.4.9.7 Keluarga dan Teman

$H_{07}; \beta_7 \leq 0$: Keluarga dan teman tidak berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

$H_{a7}; \beta_7 > 0$: Keluarga dan teman berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam bab IV disajikan analisis terhadap data yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian. Data yang terkumpul tersebut merupakan data primer, yaitu data yang berasal dari jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang dibagikan. Data yang diperoleh didominasi oleh mahasiswa akuntansi angkatan 2014 atau semester 8, dan data juga diperoleh dari mahasiswa akuntansi angkatan 2015 atau semester 6.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu data. Dalam analisis ini juga memberikan gambaran tentang data dalam penelitian ini. Analisis yang digunakan meliputi jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan juga standar deviasinya. Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	n	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Akuntan Publik	120	15	20	17.64	1.613
Penghargaan Finansial	120	7	12	10.23	1.333
Pelatihan Profesional	120	6	16	13.94	1.959
Lingkungan Kerja	120	15	28	20.48	3.012
Pertimbangan Pasar Kerja	120	6	12	11.17	1.095
Peran Gender	120	4	12	7.88	2.001
Kepribadian	120	13	20	17.71	2.072
Keluarga dan Teman	120	9	24	19.33	3.450

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel akuntan publik dalam penelitian ini memiliki nilai minimum sebesar 15, yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas akuntan publik adalah 15. Nilai maksimum sebesar 20, yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian tertinggi atas jawaban akuntan publik adalah 20. Nilai rata-rata sebesar 17.64 yang dapat diartikan bahwa responden memberikan jawaban atas akuntan publik dengan rata-rata memberikan penilaian sebesar 17.64. Sedangkan standar deviasi untuk akuntan publik sebesar 1.613 yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel akuntan publik adalah sebesar 1.613 dari 120 responden.
2. Variabel penghargaan finansial dalam penelitian ini adalah memiliki nilai minimum sebesar 7 yang berarti bahwa responden yang memberikan

penilaian terendah jawaban atas penghargaan finansial adalah 7. Nilai maksimum sebesar 12 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas penghargaan finansial adalah 12. Nilai rata-rata sebesar 10.23 diartikan bahwa responden memberikan jawaban atas penghargaan finansial dengan rata-rata memberikan penilaian sebesar 10.23. Sedangkan standar deviasi untuk penghargaan finansial sebesar 1.333 yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel penghargaan finansial adalah sebesar 1.333 dari 120 responden.

3. Variabel pelatihan profesional dalam penelitian ini adalah memiliki nilai minimum sebesar 6 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas pelatihan profesional adalah 6. Nilai maksimum sebesar 16 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas pelatihan profesional adalah 16. Nilai rata-rata sebesar 13.94 yang diartikan bahwa responden memberikan jawaban atas pelatihan profesional dengan rata-rata memberikan penilaian sebesar 13.94. Sedangkan standar deviasi untuk pelatihan profesional sebesar 1.959 yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel pelatihan profesional adalah sebesar 1.959 dari 120 responden.
4. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah memiliki nilai minimum sebesar 15 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas lingkungan kerja adalah 15. Nilai maksimum sebesar 28 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas lingkungan kerja adalah 28. Nilai rata-rata

sebesar 20.48 yang diartikan bahwa responden memberikan jawaban atas lingkungan kerja dengan rata-rata memberikan penilaian sebesar 20.48. Sedangkan standar deviasi untuk lingkungan kerja sebesar 3.012 yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3.012 dari 120 responden.

5. Variabel pertimbangan pasar kerja dalam penelitian ini adalah memiliki nilai minimum sebesar 6 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas pertimbangan pasar kerja adalah 6, nilai maksimum sebesar 12 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas pertimbangan pasar kerja adalah 12. Nilai rata-rata sebesar 11.17 yang diartikan bahwa responden memberikan jawaban atas pertimbangan pasar kerja dengan rata-rata memberikan penilaian sebesar 11.17. Sedangkan standar deviasi untuk pertimbangan pasar kerja sebesar 1.095 yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel pertimbangan pasar kerja adalah sebesar 1.095 dari 120 responden.
6. Variabel peran gender dalam penelitian ini adalah memiliki nilai minimum sebesar 4 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas peran gender adalah 4. Nilai maksimum sebesar 12 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas peran gender adalah 12. Nilai rata-rata sebesar 7.88 yang diartikan bahwa responden memberikan jawaban atas peran gender dengan rata-rata memberikan penilaian sebesar 7.88. Sedangkan standar deviasi

untuk peran gender sebesar 2.001 yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel peran gender adalah sebesar 2.001 dari 120 responden.

7. Variabel kepribadian dalam penelitian ini adalah memiliki nilai minimum sebesar 13 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kepribadian adalah 13. Nilai maksimum sebesar 20 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kepribadian adalah 20. Nilai rata-rata sebesar 17.71 yang diartikan bahwa responden memberikan jawaban atas kepribadian dengan rata-rata memberikan penilaian sebesar 17.71. Sedangkan standar deviasi untuk kepribadian sebesar 2.072 yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel kepribadian adalah sebesar 2.072 dari 120 responden.
8. Variabel keluarga dan teman dalam penelitian ini adalah memiliki nilai minimum sebesar 9 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas keluarga dan teman adalah 9. Nilai maksimum sebesar 24 yang berarti bahwa responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas keluarga dan teman adalah 24. Nilai rata-rata sebesar 19.33 yang diartikan bahwa responden memberikan jawaban atas keluarga dan teman dengan rata-rata memberikan penilaian sebesar 19.33. Sedangkan standar deviasi untuk kepribadian sebesar 3.450 yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel keluarga dan teman adalah sebesar 3.450 dari 120 responden.

4.3 Hasil Pengujian Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan pengujian keterkaitan antarvariabel yang diteliti, terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian.

4.3.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 120 responden, maka dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) nilai df dari 120 adalah 0.1793. Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian, sehingga kuesioner tersebut dapat dikatakan sudah valid. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas

No	r hitung	r tabel	Keterangan
Akuntan Publik			
1	0.608	0.1793	Valid
2	0.653	0.1793	Valid
3	0.694	0.1793	Valid
4	0.643	0.1793	Valid
5	0.641	0.1793	Valid
Penghargaan Finansial			
1	0.807	0.1793	Valid
2	0.819	0.1793	Valid
3	0.651	0.1793	Valid
Pelatihan Profesional			
1	0.693	0.1793	Valid
2	0.852	0.1793	Valid
3	0.649	0.1793	Valid
4	0.802	0.1793	Valid
Lingkungan Kerja			

1	0.453	0.1793	Valid
2	0.297	0.1793	Valid
3	0.609	0.1793	Valid
4	0.537	0.1793	Valid
5	0.638	0.1793	Valid
6	0.663	0.1793	Valid
7	0.596	0.1793	Valid
Pertimbangan Pasar Kerja			
1	0.881	0.1793	Valid
2	0.861	0.1793	Valid
3	0.415	0.1793	Valid
Peran Gender			
1	0.441	0.1793	Valid
2	0.910	0.1793	Valid
3	0.854	0.1793	Valid
Kepribadian			
1	0.741	0.1793	Valid
2	0.551	0.1793	Valid
3	0.813	0.1793	Valid
4	0.736	0.1793	Valid
5	0.765	0.1793	Valid
Keluarga dan Teman			
1	0.407	0.1793	Valid
2	0.610	0.1793	Valid
3	0.836	0.1793	Valid
4	0.885	0.1793	Valid
5	0.856	0.1793	Valid
6	0.790	0.1793	Valid

Sumber: data diolah,2018

Dari tabel diatas dapat diperoleh bahwa item pernyataan mengenai variabel tersebut mempunyai nilai korelasi (nilai r hitung) $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel

apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6. Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cornbach Alpha</i>	Alpha	Kesimpulan
Akuntan Publik	0.654	0.60	Reliabel
Penghargaan Finansial	0.633	0.60	Reliabel
Pelatihan Profesional	0.737	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.620	0.60	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja	0.655	0.60	Reliabel
Peran Gender	0.639	0.60	Reliabel
Kepribadian	0.764	0.60	Reliabel
Keluarga dan Teman	0.840	0.60	Reliabel

Sumber: diolah data, 2018

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

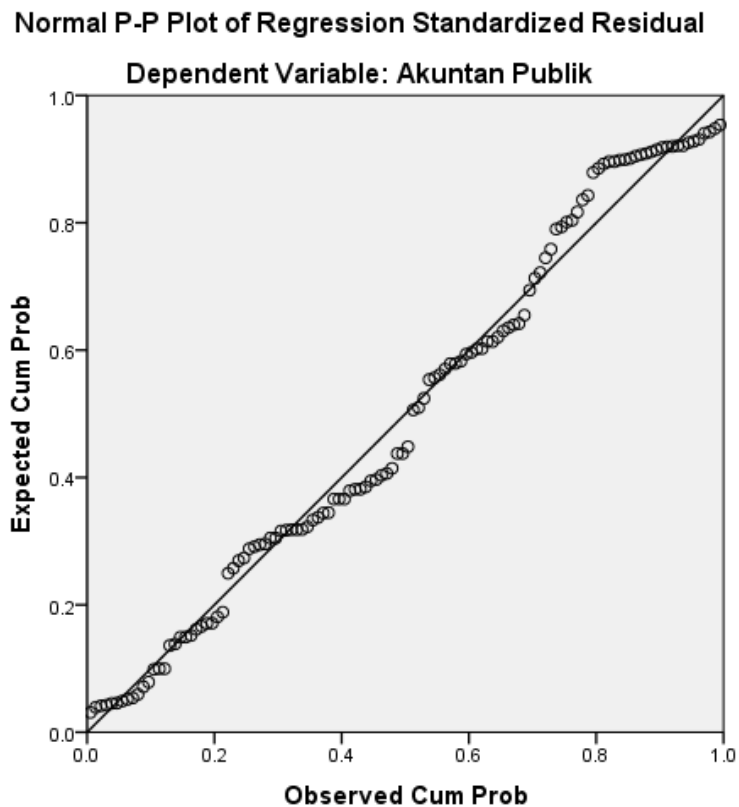
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk menguji kenormalan data dilakukan dengan pengujian uji normal probability plot. Tujuan dari dilakukannya uji normalitas untuk mengetahui apakah suatu variabel tersebut terdistribusi normal atau tidak. Variabel dapat dikatakan normal jika titik-titik atau data berada didekat atau mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujian uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa titik-titik atau data berada dekat dengan garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dalam melakukan uji multikolinearitas adalah untuk membuktikan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas dalam suatu penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas digunakan Variance

Inflation Fctor (VIF). Data dalam penelitian dinyatakan bebas multikolinearitas apabila Tolerance > 0,1 dan nilai VIF <10. Hasil dari perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penghargaan Finansial	0.784	1.275
Pelatihan Profesional	0.590	1.695
Lingkungan Kerja	0.601	1.664
Pertimbangan Pasar Kerja	0.597	1.676
Peran Gender	0.813	1.230
Kepribadian	0.506	1.432
Keluarga dan Teman	0.793	1.636

Sumber: data diolah,2018

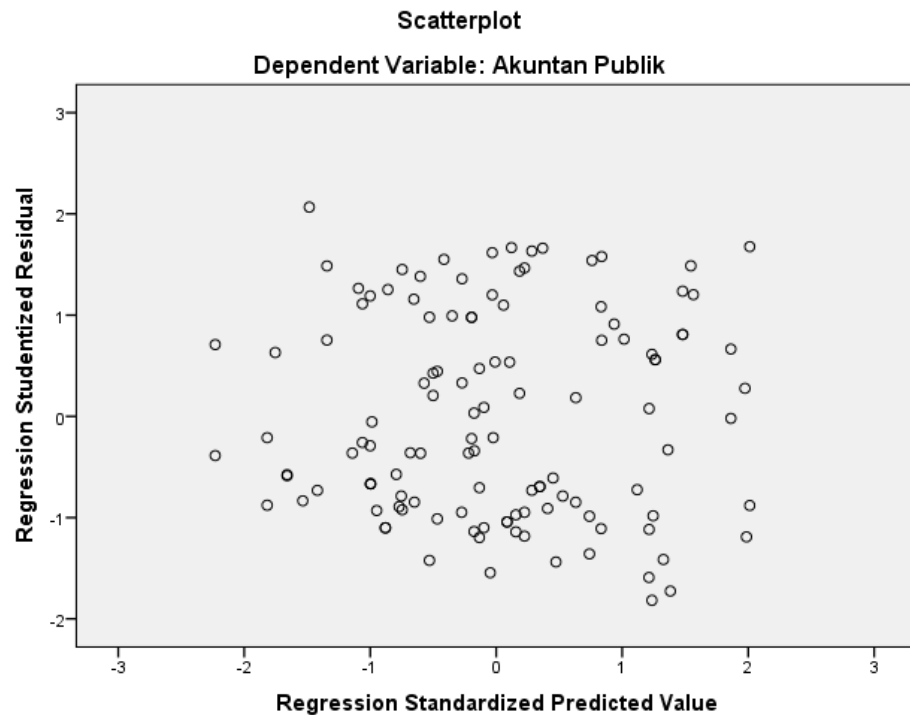
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolenace di atas 0.1. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang lain adalah adanya heteroskedastisitas, artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil analisis uji heteroskedastisitas di atas, scatterplot acak dan tidak terdapat pola. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai Adjusted R Square terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq \text{Adjusted R Square} \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R Square
0,001

Sumber: data diolah,2018

Hasil analisis koefisien determinasi di atas, adalah sebesar 0,001. Hasil ini dapat diartikan bahwa besarnya variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 1%. Sedangkan sisanya 99% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesa

4.6.1 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.6

Hasil Analisis Regresi Berganda

	Hipotesis	Koefisien Regresi	t Hitung	sig	Hasil
H1	Terdapat pengaruh negatif penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik	-0.024	-0.363	0.717	Tidak Didukung
H2	Terdapat pengaruh positif pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik	0.109	2.077	0.040	Didukung
H3	Terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik	-0.023	-0.692	0.490	Tidak Didukung
H4	Terdapat pengaruh negatif pertimbangan pasar kerja terhadap	-0.074	-0.789	0.432	Tidak Didukung

	pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik				
H5	Terdapat pengaruh positif peran gender terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik	0.005	0.116	0.908	Tidak Didukung
H6	Terdapat pengaruh positif kepribadian terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik	0.060	1.315	0.191	Tidak Didukung
H7	Terdapat pengaruh negatif keluarga dan teman terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik	-1.014	-0.463	0.644	Tidak Didukung
Y	konstanta	0.535			

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, maka regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,535 - 0,024X1 + 0,109X2 - 0,023X3 - 0,074X4 + 0,005X5 + 0,060X6 - 1.014X7$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 0.535 yang memberikan arti jika variabel independen (penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian, dan keluarga dan teman) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (pemilihan karir sebagai akuntan publik) adalah sebesar 0.535 satuan.
2. Koefisien pada variabel penghargaan finansial sebesar -0.024 berarti setiap kenaikan variabel penghargaan finansial sebesar 1 satuan, maka pemilihan karir sebagai akuntan publik akan turun sebesar -0.024 satuan dengan asumsi bahwa

variabel independen lain dalam kondisi konstan.

3. Koefisien pada variabel pelatihan profesional sebesar 0.109 berarti setiap kenaikan variabel pelatihan profesional sebesar 1 satuan, maka pemilihan karir sebagai akuntan publik meningkat sebesar 0.109 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
4. Koefisien pada variabel lingkungan kerja sebesar -0.023 berarti setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka pemilihan karir sebagai akuntan publik akan turun sebesar -0.023 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
5. Koefisien pada variabel pertimbangan pasar kerja sebesar -0.074 berarti setiap kenaikan variabel pertimbangan pasar kerja sebesar 1 satuan, maka pemilihan karir sebagai akuntan publik akan turun sebesar -0.074 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
6. Koefisien pada variabel peran gender sebesar 0.005 berarti setiap kenaikan variabel peran gender sebesar 1 satuan, maka pemilihan karir sebagai akuntan publik meningkat sebesar 0.005 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
7. Koefisien pada variabel kepribadian sebesar 0.060 berarti setiap kenaikan variabel kepribadian sebesar 1 satuan, maka pemilihan karir sebagai akuntan publik meningkat sebesar 0.060 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
8. Koefisien pada variabel keluarga dan teman sebesar -1.014 berarti setiap kenaikan variabel keluarga dan teman sebesar 1 satuan, maka pemilihan karir

sebagai akuntan publik akan turun sebesar -1.014 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

4.6.2 Uji F

Untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Namun jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka signifikan secara bersama-sama antara variabel independen tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji F

F	Sig.
1.009	0.429

Sumber: data diolah,2018

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai sig (0.429) > 0.05 . oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama antara variabel independen tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen.

4.7 Uji Hipotesa

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji t dilakukan menggunakan aplikasi SPSS statistik 20. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hipotesa adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesa Pertama

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel penghargaan finansial. Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh negatif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Besarnya koefisien regresi pada variabel ini sebesar -0.024 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.717. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi $0.717 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik sehingga hipotesis pertama (H1) tidak dapat didukung kebenarannya.

2. Pengujian Hipotesa Kedua

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel pelatihan profesional. Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Besarnya koefisien regresi pada variabel ini sebesar 0.109 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.040. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena nilai signifikansi $0.040 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik sehingga hipotesis kedua (H2) dapat didukung kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesa Ketiga

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja. Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Besarnya koefisien regresi pada variabel ini sebesar -0.023 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.490. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi $0.490 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik sehingga hipotesis ketiga (H3) tidak dapat didukung kebenarannya.

4. Pengujian Hipotesa Keempat

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel pertimbangan pasar kerja. Hipotesis keempat pada penelitian ini menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh negatif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Besarnya koefisien regresi pada variabel ini sebesar -0.074 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.432. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi $0.432 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan

publik sehingga hipotesis keempat (H4) tidak dapat didukung kebenarannya.

5. Pengujian Hipotesa Kelima

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel peran gender. Hipotesis kelima pada penelitian ini menyatakan bahwa peran gender berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Besarnya koefisien regresi pada variabel ini sebesar 0.005 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.908. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi $0.908 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa peran gender tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik sehingga hipotesis kelima (H5) tidak dapat didukung kebenarannya.

6. Pengujian Hipotesa Keenam

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kepribadian. Hipotesis keenam pada penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Besarnya koefisien regresi pada variabel ini sebesar 0.060 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.191. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi $0.191 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir

sebagai akuntan publik sehingga hipotesis keenam (H6) tidak dapat didukung kebenarannya.

7. Pengujian Hipotesa Ketujuh

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel keluarga dan teman. Hipotesis ketujuh pada penelitian ini menyatakan bahwa keluarga dan teman berpengaruh negatif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Besarnya koefisien regresi pada variabel ini sebesar -1.104 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.644. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi $0.644 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa keluarga dan teman tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik sehingga hipotesis ketujuh (H7) tidak dapat didukung kebenarannya.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa keinginan mahasiswa akuntansi untuk memperoleh penghargaan finansial bukan menjadi pendorong mahasiswa untuk berkarir sebagai

akuntan publik. Hal ini dikarenakan seseorang bekerja tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi adanya alasan-alasan lain yang mendasar mengapa seseorang bekerja. Penghargaan finansial yang diujikan dalam penelitian ini meliputi tiga pertanyaan yaitu mengenai penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan penghargaan finansial yang lebih cepat, dan tersedianya dana pensiun. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Mariana dan kurnia (2017) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh dalam memilih profesi sebagai akuntan publik. Akan tetapi hasil dari penelitian ini sejalan dengan merdekawati dan sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.

4.8.2 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Robbins (2011) bahwa terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu, salah satunya yaitu hubungan imbalan–sasaran pribadi, hubungan ini menjelaskan sampai sejauh mana imbalan dalam suatu organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut. Pelatihan profesional merupakan suatu pembekalan dan peningkatan keahlian yang diberikan oleh suatu organisasi baik bagi calon karyawan ataupun karyawan

tetap, dan hal tersebut akan memberikan manfaat secara langsung bagi karyawan dan calon karyawan, profesi yang memiliki pelatihan profesional yang baik akan menjadi suatu daya tarik bagi profesi akuntan publik. Dalam hal ini akuntan publik merupakan profesi yang memberikan pelatihan profesional yang baik bagi karyawannya. penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mariana dan Kurnia (2017), purwati dan sari (2015), serta Sulistyawati dan Ernawati (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir, namun penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian Rusdiansyah dan Ardini (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional tidak memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Dalam hal ini menandakan bahwa mahasiswa dalam pemilihan karirnya tidak mempertimbangkan faktor lingkungan kerja yang akan mereka hadapi nantinya sehingga menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian, Bagi mahasiswa fresh graduate yang sama sekali belum pernah berpengalaman dalam dunia kerja, tujuan utama mereka setelah lulus ialah ingin cepat memperoleh pekerjaan lalu memperoleh penghasilan yang mencukupi, dan mendapatkan posisi atau jabatan yang berprospektive,

sehingga dalam pemilihan karirnya mahasiswa tidak terlalu mementingkan pengorbanan dan resiko yang akan mereka peroleh seperti halnya lingkungan kerja yang nantinya akan dihadapi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rusdiansyah dan Ardini (2017), Merdekawati dan Sulistyawati (2011), dan Ramdani dan Zulaika (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir, namun penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mariana dan Kurnia (2017) dan Purwati dan Sari (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir.

4.8.4 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Variabel ini menunjukkan hasil pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Pertimbangan masa depan suatu karir yang mudah diakses atau tersedia yang mana akan ditekuni dan dijalankan pada masa depan bukanlah menjadi harapan yang dipengaruhi oleh ketersediaan karir dipasar tenaga kerja. Keamanan kerjanya lebih terjamin pun juga tidak menjadi alasan mendasar mahasiswa memilih karir tersebut. Namun dilihat dari segi ketersediaan seorang akuntan publik yang kurang di Indonesia yang menjadi alasan mengapa mahasiswa akuntansi memilih berkarir menjadi seorang akuntan publik.

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja dan ketersediaan seorang akuntan publik yang masih kurang di Indonesia. Hal ini juga dikarenakan mahasiswa yang berminat bekerja sebagai akuntan publik sebagian besar terutama ingin mendapat pengalaman kerja dengan kata lain pekerjaan akuntan publik bukan untuk pekerjaan jangka panjang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chan (2012), Abianti dan Parmono (2015), dan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariana dan Kurnia (2017) dan Purwati dan Sari (2015) yang menyatakan hasil penelitiannya adanya pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir.

4.8.5 Pengaruh Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peran gender tidak berpengaruh terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa gender tidak menjadi salah satu faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa sekarang pada saat ini gender tidak berpengaruh terhadap pilihan karir seseorang, baik laki-laki atau perempuan tidak memunyai batasan dalam memilih karir. Selain itu faktor dari pengambilan data yang diperoleh dari mahasiswa akuntansi

fakultas ekonomi yang mendorong hasil penelitian ini tidak di dukung karena mereka memiliki pola pikir yang sama sebab berada pada suatu lingkungan atau kondisi yang sama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewayani, Chasana dan Anam (2017) yang menyatakan bahwa peran gender tidak berpengaruh dalam pemilihan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Purwati dan Sari (2015), Ramdani dan Zulaikha (2013) yang mendapatkan hasil yang sebaliknya.

4.8.6 Pengaruh Kepribadian Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Mahasiswa menganggap bahwa karir yang dipilihnya tidak mencerminkan kepribadian yang dimilikinya. Dengan kata lain mahasiswa akuntansi tersebut tidak mempertimbangkan faktor kepribadian dalam memilih karir. Hal ini juga dikarenakan mahasiswa yang berminat bekerja sebagai akuntan publik sebagian besar terutama ingin mendapat pengalaman kerja dengan kata lain pekerjaan akuntan publik bukan untuk pekerjaan jangka panjang. Penelitian ini sejalan dengan Sulistyawati dan Ernawati (2013) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh dalam pemilihan dan penelitian ini berbeda dengan dilakukan Purwati dan Sari (2015) yang mendapatkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh dalam pemilihan karir.

4.8.7 Pengaruh Keluarga dan Teman Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keluarga dan teman tidak berpengaruh terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa keluarga dan teman bukanlah menjadi bahan pertimbangan seorang mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hal lain dikarena orang tua mahasiswa akuntansi memberi kebebasan kepada anaknya dalam memilih karir atau pekerjaan. Dari segi teman, tidak dapat menjadi alasan mendasar mengapa seorang mahasiswa memilih karir sebagai seorang akuntan publik. Pengalaman responden sebagai mahasiswa tentu sudah banyak baik dari segi pergaulan, masukan dari dosen, maupun pengalaman organisasi atau sejumlah kesibukan yang pernah diikuti. Serangkaian ini akan lebih berdampak pada minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik, lebih lagi sebagian besar dari responden tidak tinggal bersama keluarga. Selain itu pengaruh atau dorongan dari keluarga dan teman yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik, bisa saja ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingginya minat mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan publik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutapea (2016) yang menyatakan bahwa keluarga dan teman tidak berpengaruh dalam pemilihan karir.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Adapun faktor-faktor yang diuji antara lain penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian, serta keluarga dan teman.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Sedangkan penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian serta keluarga dan teman tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya pengisian kuesioner responden yang tidak bersungguh-sungguh dan dapat menimbulkan hasil yang menyesatkan.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan penelitian-penelitian di atas, maka saran yang diberikan penulis untuk penelitian di masa yang akan datang adalah penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara sehingga mendapatkan hasil

yang lebih baik dibandingkan dengan menggunakan metode kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Abianti, S. ; H. P. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Dalam Memprediksi Pemilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Di Purwokerto). *Kompartemen*, XIII(1), 1–18.
- Anggraeni,P.S."Gender".20 juni 2018.
<https://www.scribd.com/doc/182831711/Psikologi-Perkembangan-Gender-pptx>
- Dewayani, M. A., Chasanah, C., & Anam, M. S. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. In *The 6th University Research Colloquium 2017* (pp. 223–230).
- Dewi, L. K. (2012). Akuntan Publik Dalam Penegakan Kode Etik Profesi.
- Ernawati, & Wibowo, E. (2004). Pengaruh Gender Terhadap Keinginan Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 4, 56–65.
- Ghozali, I. (2013a). Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013b). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harianti, S. S. (2017). Pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi akuntan publik.
- Hidayat, A. (2017). "Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel". 26 juni 2018.
<https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>
- Hutapea, H. D. (2016). The Perception Of Accounting Students About The Factors Which of Career Selection (Emperis Studi: Accounting Students in Medan-North Sumatera). *Munich Personal RePEc Archive*, (74924).
- Indrawati, N. (2009). MOTIVASI DAN MINAT MAHASISWA UNTUK MENGIKUTI PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI (PPAk). *Pekbis Jurnal*, 1(2), 124–130. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kemenkeu. "Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik". 20 juni 2018.
<http://www.pppk.kemenkeu.go.id/Pengumuman/GetPdfFile?fileName=3.%20ORPMK%20Pelaksanaan%20UU%20AP.pdf>
- Mariana, V., & Kurnia. (2017). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(November).
- Merdekawati, D. P., & Sulistyawati, A. I. K. A. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi*, 13(1), 9–19. <https://doi.org/ISSN 1693-928X>
- PDDIKTI."Pencarian Data Program Studi". 26 juni 2018.
<https://forlap.ristekdikti.go.id/prodi>
- Psikodemia."Definisi Kepribadian Dalam Ilmu Psikologi". 14 juli 2018.
<http://psikodemia.com/definisi-kepribadian/>
- Purwati, A. S., & Sari, Y. Y. (2015). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap

- Pemilihan Karier (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Reguler Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Purwokerto). *Jurnal FEB Unsoed*, 5, 124–152.
- Pusat Bahasa. 2011. Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. 14 juli 2018. <http://kamusbahasaindonesia.org/>
- Rahayu, S., Sudaryono, E. A., & Setiawan, D. (2003). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi VI*, 821–838.
- Ramdani, R. F., & Zulaikha. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 2, 1–13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior. Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- SPSSIndonesia. "Olah Data Statistik Dengan SPSS".2014. 20 juli 2018. <https://www.spssindonesia.com>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujatmoko.(2011).Analisis Kinerja Auditor Dari Perspektif Gender Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Suripto, T. (2015). Meningkatkan kinerja karyawan melalui expectancy theory dalam motivasi. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, V(2), 116–123.
- Wany, E. (2011). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-Faktor Pemilihan Karier Akuntan Publik. *Media Mahardika*, 10(1), 123–55.
- Yuniharisa. (2014). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan, 1–20.

Lampiran 1 **Kuesioner**

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb Kepada Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, saya Indah Ria Eldiana, yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”.

Penelitian ini merupakan syarat untuk kelulusan dijenjang pendidikan Strata Satu (S1). Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada Saudara/i untuk bersedia mengisi kuisisioner sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Saudara/i sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini.

Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini, dengan rendah hati saya ucapkan terima kasih.

Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara/i. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban.

A. IDENTITAS RESPONDEN

6. Nama: ... (boleh tidak diisi atau inisial)

7. Semester:

Mohon di isi dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu skala 1 s.d 4 dengan keterangan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

B. ITEM PERTANYAAN

1. Akuntan Publik

	Kegiatan	1	2	3	4
	Dalam berkarir, hendaknya kita menyesuaikan pekerjaan yang akan dijalani sesuai dengan:				
1	Saya ingin menjadi seorang akuntan publik yang kompeten dibidangnya				
2	Saya memiliki tujuan untuk menjadi seorang akuntan publik				
3	Saya berusaha menggali dan menemukan banyak hal tentang profesi akuntan publik				
4	Saya senang mencari informasi-informasi terkait akuntan publik				
5	Saya bersemangat untuk bertanya mengenai akuntan publik				

2. Penghargaan Finansial

	Kegiatan	1	2	3	4
	Dalam memilih karir tersebut anda mengaharapakn hal-hal sebagai berikut:				
1	Penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi				
2	Potensi kenaikan penghargaan finansial yang lebih cepat				
3	Tersedianya dana pensiun				

3. Pelatihan Profesional

	Kegiatan	1	2	3	4
Dalam menjalankan karir yang anda pilih, anda perlu:					
1	Pelatihan sebelum mulai bekerja				
2	Sering mengikuti latihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesional				
3	Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga				
4	Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi				

4. Lingkungan Kerja

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

5. Pertimbangan Pasar Kerja

	Kegiatan	1	2	3	4
Anda memilih karir tersebut karena menurut anda karir tersebut:					
1	Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK)				
2	Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses				
3	Ketersedian seorang akuntan public yang masih kurang di Indonesia				

6. Peran Gender

	Kegiatan	1	2	3	4
Seberapa penting peran gender dalam karir:					
1	Hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja				
2	Jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender				
3	Ruang lingkup pekerjaan yang terbatas antara laki-laki dan perempuan				

7. Kepribadian

	Kegiatan	1	2	3	4
Dalam berkarir, hendaknya kita menyesuaikan pekerjaan yang akan dijalani sesuai dengan:					
1	Sikap				
2	Motivasi				
3	Keterampilan				
4	Bakat				

5	Minat				
---	-------	--	--	--	--

8. Keluarga dan Teman

No	Kegiatan	1	2	3	4
Dalam menentukan kematangan dalam pemilihan karir hendaknya kita mempertimbangkan:					
1	Dukungan orang tua				
2	Latar belakang sosial ekonomi				
3	Cara orang tua mendidik				
4	Keadaan teman-teman sebaya				
5	Sifat dan sikap teman				
6	Tujuan dan nilai-nilai kelompok				

Demikian pertanyaan dari kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih pada Saudara/i atas kesediaannya menjawab kuesioner ini.

Yogyakarta, juli 2018

Peneliti

Lampiran 2
Tabulasi Data
Data Hasil Jawaban Responden

Akutan Publik (Y)

RESPONDEN	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	TOTAL AP	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	20	4,0
2	4	4	3	3	3	17	3,4
3	4	4	3	3	3	17	3,4
4	4	3	3	4	3	17	3,4
5	3	3	3	3	3	15	3,0
6	4	4	4	3	4	19	3,8
7	3	4	3	3	3	16	3,2
8	4	3	3	4	4	18	3,6
9	4	4	3	3	4	18	3,6
10	4	4	4	4	4	20	4,0
11	3	4	4	4	3	18	3,6
12	4	4	4	4	4	20	4,0
13	3	4	4	3	3	17	3,4
14	4	3	4	3	3	17	3,4
15	4	4	4	4	4	20	4,0
16	3	3	3	3	3	15	3,0
17	4	3	3	3	4	17	3,4
18	4	4	3	4	3	18	3,6
19	4	4	4	3	4	19	3,8
20	3	3	3	3	3	15	3,0
21	3	3	3	3	3	15	3,0
22	4	4	4	4	4	20	4,0
23	4	4	3	3	3	17	3,4
24	4	4	3	3	3	17	3,4
25	3	3	3	4	3	16	3,2
26	3	4	3	3	3	16	3,2
27	4	3	3	3	4	17	3,4
28	4	4	4	4	4	20	4,0
29	4	4	4	4	3	19	3,8
30	4	3	4	3	3	17	3,4
31	3	3	4	3	3	16	3,2
32	4	3	3	3	4	17	3,4

33	3	3	3	4	4	17	3,4
34	3	3	3	3	3	15	3,0
35	3	4	4	4	3	18	3,6
36	4	4	4	4	4	20	4,0
37	4	4	4	4	4	20	4,0
38	4	4	4	4	4	20	4,0
39	4	3	4	3	3	17	3,4
40	3	4	4	3	3	17	3,4
41	3	4	3	4	4	18	3,6
42	4	4	4	3	4	19	3,8
43	4	4	4	4	4	20	4,0
44	4	3	3	3	4	17	3,4
45	3	3	4	4	4	18	3,6
46	4	4	4	4	3	19	3,8
47	4	4	4	4	4	20	4,0
48	3	3	3	3	3	15	3,0
49	4	4	3	4	3	18	3,6
50	3	3	4	3	4	17	3,4
51	4	4	4	4	4	20	4,0
52	4	4	4	4	4	20	4,0
53	3	3	3	4	3	16	3,2
54	3	3	3	3	3	15	3,0
55	3	4	3	3	4	17	3,4
56	3	3	4	3	4	17	3,4
57	4	4	4	4	4	20	4,0
58	4	4	3	3	4	18	3,6
59	4	3	4	4	3	18	3,6
60	3	4	4	4	4	19	3,8
61	3	4	4	3	3	17	3,4
62	4	3	4	3	3	17	3,4
63	4	4	4	4	4	20	4,0
64	4	3	3	3	3	16	3,2
65	3	3	3	3	4	16	3,2
66	3	3	3	3	3	15	3,0
67	4	3	3	4	3	17	3,4
68	4	3	3	4	3	17	3,4
69	4	4	3	3	3	17	3,4
70	4	4	4	4	4	20	4,0

71	4	4	4	3	4	19	3,8
72	4	4	4	3	3	18	3,6
73	3	4	4	4	3	18	3,6
74	3	3	4	4	4	18	3,6
75	3	4	3	4	3	17	3,4
76	4	4	3	3	3	17	3,4
77	4	4	3	4	3	18	3,6
78	4	4	4	4	4	20	4,0
79	4	4	4	4	4	20	4,0
80	4	4	4	4	4	20	4,0
81	4	4	4	4	3	19	3,8
82	4	4	4	3	3	18	3,6
83	3	3	4	4	3	17	3,4
84	4	4	3	4	4	19	3,8
85	4	4	3	3	3	17	3,4
86	4	3	3	3	4	17	3,4
87	4	4	4	4	4	20	4,0
88	3	4	3	3	3	16	3,2
89	4	4	4	4	4	20	4,0
90	4	4	3	3	4	18	3,6
91	3	3	3	3	3	15	3,0
92	3	3	3	3	4	16	3,2
93	3	3	3	3	3	15	3,0
94	3	3	3	3	3	15	3,0
95	4	3	3	3	4	17	3,4
96	3	4	4	4	4	19	3,8
97	4	4	4	3	3	18	3,6
98	4	4	4	3	4	19	3,8
99	4	4	4	4	4	20	4,0
100	3	3	3	3	3	15	3,0
101	4	3	4	3	4	18	3,6
102	4	4	3	3	3	17	3,4
103	3	4	4	3	3	17	3,4
104	3	3	4	3	4	17	3,4
105	3	3	3	3	3	15	3,0
106	4	3	3	4	4	18	3,6
107	4	4	4	4	4	20	4,0
108	4	3	3	3	3	16	3,2

109	3	3	3	4	3	16	3,2
110	3	3	4	4	4	18	3,6
111	4	4	3	3	4	18	3,6
112	3	4	3	3	3	16	3,2
113	4	3	4	4	3	18	3,6
114	3	4	4	4	4	19	3,8
115	3	3	3	3	3	15	3,0
116	4	3	3	3	4	17	3,4
117	3	3	3	3	3	15	3,0
118	3	4	3	4	3	17	3,4
119	4	4	4	3	3	18	3,6
120	4	4	4	4	4	20	4,0

Penghargaan Finansial (X1)

RESPOND EN	PF_ 1	PF_2	PF_3	PF_TOTA L	Rata-Rata
1	3	3	4	10	3,3
2	4	4	4	12	4,0
3	3	4	4	11	3,7
4	4	3	4	11	3,7
5	4	4	4	12	4,0
6	3	3	4	10	3,3
7	3	3	3	9	3,0
8	2	3	4	9	3,0
9	4	4	4	12	4,0
10	3	3	4	10	3,3
11	3	3	4	10	3,3
12	4	4	4	12	4,0
13	3	3	3	9	3,0
14	2	2	4	8	2,7
15	3	3	4	10	3,3
16	4	4	4	12	4,0
17	3	3	4	10	3,3
18	3	3	3	9	3,0
19	2	3	3	8	2,7
20	3	4	4	11	3,7
21	4	4	4	12	4,0
22	3	3	4	10	3,3
23	3	3	3	9	3,0

24	4	3	3	10	3,3
25	3	3	3	9	3,0
26	3	3	4	10	3,3
27	4	4	4	12	4,0
28	4	3	3	10	3,3
29	2	3	4	9	3,0
30	3	4	3	10	3,3
31	3	3	3	9	3,0
32	4	4	4	12	4,0
33	3	3	4	10	3,3
34	4	4	4	12	4,0
35	3	3	3	9	3,0
36	2	3	3	8	2,7
37	3	3	4	10	3,3
38	4	4	4	12	4,0
39	3	3	4	10	3,3
40	2	4	4	10	3,3
41	3	4	4	11	3,7
42	2	2	3	7	2,3
43	3	3	4	10	3,3
44	3	3	2	8	2,7
45	2	3	3	8	2,7
46	4	4	4	12	4,0
47	3	3	4	10	3,3
48	4	4	4	12	4,0
49	3	3	3	9	3,0
50	3	3	2	8	2,7
51	3	3	3	9	3,0
52	3	3	3	9	3,0
53	4	4	4	12	4,0
54	2	2	4	8	2,7
55	4	4	4	12	4,0
56	4	4	4	12	4,0
57	4	4	4	12	4,0
58	3	4	2	9	3,0
59	4	4	4	12	4,0
60	3	3	4	10	3,3
61	2	3	4	9	3,0

62	4	4	4	12	4,0
63	4	4	4	12	4,0
64	3	3	4	10	3,3
65	3	3	3	9	3,0
66	3	3	4	10	3,3
67	4	4	4	12	4,0
68	4	4	4	12	4,0
69	4	4	4	12	4,0
70	3	3	4	10	3,3
71	3	3	3	9	3,0
72	3	4	4	11	3,7
73	4	4	4	12	4,0
74	3	3	3	9	3,0
75	3	4	4	11	3,7
76	3	4	4	11	3,7
77	3	4	4	11	3,7
78	3	3	4	10	3,3
79	3	4	4	11	3,7
80	3	3	4	10	3,3
81	3	4	4	11	3,7
82	4	3	4	11	3,7
83	4	4	3	11	3,7
84	3	3	3	9	3,0
85	2	2	4	8	2,7
86	3	3	4	10	3,3
87	4	4	4	12	4,0
88	3	4	2	9	3,0
89	4	4	4	12	4,0
90	3	3	3	9	3,0
91	2	3	3	8	2,7
92	3	3	4	10	3,3
93	4	4	4	12	4,0
94	3	3	4	10	3,3
95	4	4	4	12	4,0
96	3	3	3	9	3,0
97	3	3	2	8	2,7
98	3	4	4	11	3,7
99	4	4	4	12	4,0

100	3	3	3	9	3,0
101	3	4	4	11	3,7
102	3	4	4	11	3,7
103	3	4	4	11	3,7
104	4	3	3	10	3,3
105	3	3	3	9	3,0
106	3	3	4	10	3,3
107	4	4	4	12	4,0
108	4	3	3	10	3,3
109	2	3	4	9	3,0
110	3	4	3	10	3,3
111	3	4	4	11	3,7
112	3	3	4	10	3,3
113	3	4	4	11	3,7
114	4	3	4	11	3,7
115	3	3	3	9	3,0
116	4	3	3	10	3,3
117	3	3	3	9	3,0
118	3	3	4	10	3,3
119	4	4	4	12	4,0
120	2	3	3	8	2,7

Pelatihan Profesional (X2)

RESPOND EN	PP_ 1	PP_2	PP_3	PP_4	PP_TOTA L	Rata-Rata
1	4	4	4	4	16	4,0
2	4	4	4	4	16	4,0
3	4	4	3	4	15	3,8
4	4	3	3	3	13	3,3
5	4	2	2	4	12	3,0
6	4	4	3	4	15	3,8
7	3	4	4	4	15	3,8
8	4	4	4	4	16	4,0
9	3	3	3	3	12	3,0
10	4	3	3	4	14	3,5
11	3	4	3	3	13	3,3
12	3	3	4	3	13	3,3
13	3	4	3	4	14	3,5

14	4	4	3	3	14	3,5
15	4	3	2	3	12	3,0
16	4	4	4	4	16	4,0
17	4	3	3	3	13	3,3
18	4	3	4	4	15	3,8
19	4	4	4	4	16	4,0
20	4	3	4	4	15	3,8
21	4	4	4	3	15	3,8
22	4	3	3	3	13	3,3
23	4	4	2	3	13	3,3
24	3	2	3	3	11	2,8
25	4	3	3	3	13	3,3
26	4	3	2	4	13	3,3
27	4	3	3	4	14	3,5
28	4	4	4	4	16	4,0
29	4	3	2	4	13	3,3
30	3	3	3	3	12	3,0
31	4	3	3	4	14	3,5
32	4	2	3	3	12	3,0
33	4	4	4	4	16	4,0
34	4	4	4	4	16	4,0
35	3	3	4	4	14	3,5
36	4	4	4	4	16	4,0
37	3	3	3	4	13	3,3
38	4	4	3	4	15	3,8
39	4	3	3	3	13	3,3
40	4	3	3	3	13	3,3
41	4	3	4	4	15	3,8
42	3	3	2	4	12	3,0
43	4	3	3	3	13	3,3
44	3	3	3	3	12	3,0
45	3	2	2	3	10	2,5
46	4	3	4	3	14	3,5
47	4	4	4	4	16	4,0
48	4	4	4	4	16	4,0
49	4	3	4	4	15	3,8
50	3	2	2	3	10	2,5
51	4	3	3	4	14	3,5

52	4	4	4	4	16	4,0
53	4	4	4	4	16	4,0
54	4	4	4	4	16	4,0
55	4	3	2	3	12	3,0
56	4	4	4	3	15	3,8
57	4	4	4	4	16	4,0
58	4	1	4	2	11	2,8
59	4	3	3	3	13	3,3
60	3	3	3	3	12	3,0
61	3	3	3	3	12	3,0
62	4	3	4	4	15	3,8
63	4	4	4	4	16	4,0
64	3	3	3	3	12	3,0
65	4	4	4	3	15	3,8
66	3	3	3	3	12	3,0
67	4	4	4	4	16	4,0
68	4	4	4	4	16	4,0
69	4	3	3	3	13	3,3
70	4	3	3	3	13	3,3
71	4	3	4	3	14	3,5
72	4	4	4	4	16	4,0
73	4	4	4	4	16	4,0
74	4	3	3	4	14	3,5
75	4	4	3	4	15	3,8
76	4	4	4	4	16	4,0
77	4	4	4	4	16	4,0
78	4	4	4	4	16	4,0
79	4	4	3	4	15	3,8
80	3	4	4	3	14	3,5
81	1	1	3	1	6	1,5
82	4	3	4	4	15	3,8
83	4	4	4	4	16	4,0
84	3	4	3	4	14	3,5
85	4	4	3	3	14	3,5
86	4	3	2	3	12	3,0
87	4	4	4	4	16	4,0
88	4	1	4	2	11	2,8
89	4	3	3	3	13	3,3

90	3	3	4	4	14	3,5
91	4	4	4	4	16	4,0
92	3	3	3	4	13	3,3
93	4	4	3	4	15	3,8
94	4	4	4	4	16	4,0
95	4	4	4	4	16	4,0
96	4	3	4	4	15	3,8
97	3	2	2	3	10	2,5
98	4	4	4	4	16	4,0
99	4	4	4	4	16	4,0
100	4	3	3	4	14	3,5
101	4	4	3	4	15	3,8
102	4	4	4	4	16	4,0
103	4	4	4	4	16	4,0
104	3	2	3	3	11	2,8
105	4	3	3	3	13	3,3
106	4	3	2	4	13	3,3
107	4	3	3	4	14	3,5
108	4	4	4	4	16	4,0
109	4	3	2	4	13	3,3
110	3	3	3	3	12	3,0
111	4	4	3	4	15	3,8
112	3	4	4	3	14	3,5
113	1	1	3	1	6	1,5
114	4	3	4	4	15	3,8
115	4	4	2	3	13	3,3
116	3	2	3	3	11	2,8
117	4	3	3	3	13	3,3
118	4	3	2	4	13	3,3
119	4	3	3	4	14	3,5
120	4	4	4	4	16	4,0

Lingkungan Kerja (X3)

RESPONDEN	LK_1	LK_2	LK_3	LK_4	LK_5	LK_6	LK_7	LK_TOTAL	Rata-Rata
1	3	4	4	4	4	2	2	23	3,3
2	4	4	4	4	2	2	4	24	3,4
3	3	3	3	4	2	2	2	19	2,7
4	3	4	3	4	2	2	3	21	3,0
5	4	4	4	4	2	4	4	26	3,7
6	3	3	4	3	2	1	1	17	2,4
7	4	3	3	3	2	2	2	19	2,7
8	4	4	2	3	1	2	3	19	2,7
9	3	3	1	3	1	2	3	16	2,3
10	2	4	3	2	3	4	3	21	3,0
11	3	4	4	3	2	2	2	20	2,9
12	4	4	4	3	2	3	3	23	3,3
13	3	3	4	4	3	4	4	25	3,6
14	2	4	3	3	2	3	3	20	2,9
15	4	4	3	4	2	2	3	22	3,1
16	4	4	3	4	2	3	4	24	3,4
17	3	3	3	3	2	3	3	20	2,9
18	4	4	3	1	2	2	2	18	2,6
19	4	4	1	4	1	1	1	16	2,3
20	3	4	3	3	2	2	3	20	2,9
21	4	4	2	3	2	2	2	19	2,7
22	3	4	3	4	2	2	3	21	3,0
23	4	3	3	2	2	2	3	19	2,7
24	3	3	3	2	2	2	3	18	2,6
25	3	3	3	3	1	3	3	19	2,7
26	3	4	2	3	1	2	3	18	2,6
27	2	3	3	4	2	2	3	19	2,7
28	3	4	3	3	2	3	2	20	2,9
29	3	4	3	3	1	4	3	21	3,0
30	3	3	3	3	2	3	3	20	2,9
31	3	4	4	4	2	3	2	22	3,1
32	3	4	3	4	2	2	3	21	3,0
33	3	3	2	3	2	3	3	19	2,7
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
35	4	4	4	4	2	4	2	24	3,4
36	3	4	3	3	1	1	2	17	2,4

37	4	4	2	3	1	3	3	20	2,9
38	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
39	4	4	3	3	2	2	1	19	2,7
40	3	1	3	4	3	3	4	21	3,0
41	4	3	3	4	1	1	4	20	2,9
42	2	3	3	2	2	1	2	15	2,1
43	3	4	3	3	3	3	4	23	3,3
44	3	3	3	3	2	3	3	20	2,9
45	3	3	2	2	2	2	3	17	2,4
46	4	4	2	4	1	3	3	21	3,0
47	3	4	3	3	2	1	2	18	2,6
48	2	4	4	1	1	4	2	18	2,6
49	4	4	4	3	2	3	3	23	3,3
50	3	3	2	2	2	3	3	18	2,6
51	3	4	3	3	2	3	4	22	3,1
52	3	4	3	2	2	3	3	20	2,9
53	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
54	4	4	4	3	1	2	1	19	2,7
55	3	3	3	2	1	1	2	15	2,1
56	4	4	3	2	3	2	3	21	3,0
57	3	4	2	4	1	2	3	19	2,7
58	2	4	3	1	1	4	4	19	2,7
59	3	4	2	4	3	2	2	20	2,9
60	3	4	2	3	2	2	3	19	2,7
61	3	3	2	2	2	2	3	17	2,4
62	3	4	3	3	1	2	2	18	2,6
63	3	3	3	3	1	3	2	18	2,6
64	3	3	3	3	3	2	2	19	2,7
65	3	3	3	3	2	2	2	18	2,6
66	2	3	3	2	1	2	2	15	2,1
67	4	4	4	4	2	4	4	26	3,7
68	4	3	4	4	4	4	4	27	3,9
69	2	4	3	4	3	3	2	21	3,0
70	3	3	2	2	2	3	3	18	2,6
71	2	3	3	2	2	3	2	17	2,4
72	3	3	3	3	2	3	3	20	2,9
73	3	4	3	2	3	4	4	23	3,3
74	4	4	3	4	2	2	3	22	3,1

75	3	3	4	2	2	2	3	19	2,7
76	3	4	4	4	3	4	4	26	3,7
77	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
78	3	4	4	3	3	4	3	24	3,4
79	3	3	3	4	2	3	2	20	2,9
80	3	4	3	3	2	3	2	20	2,9
81	3	4	1	1	4	1	4	18	2,6
82	3	3	4	3	4	2	4	23	3,3
83	3	4	4	3	2	4	4	24	3,4
84	3	3	4	4	3	4	4	25	3,6
85	2	4	3	3	2	3	3	20	2,9
86	4	4	3	4	2	2	3	22	3,1
87	3	4	2	4	1	2	3	19	2,7
88	2	4	3	1	1	4	4	19	2,7
89	3	4	2	4	3	2	2	20	2,9
90	4	4	4	4	2	4	2	24	3,4
91	3	4	3	3	1	1	2	17	2,4
92	4	4	2	3	1	3	3	20	2,9
93	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
94	3	4	3	3	2	1	2	18	2,6
95	2	4	4	1	1	4	2	18	2,6
96	4	4	4	3	2	3	3	23	3,3
97	3	3	2	2	2	3	3	18	2,6
98	3	3	3	3	2	3	3	20	2,9
99	3	4	3	2	3	4	4	23	3,3
100	4	4	3	4	2	2	3	22	3,1
101	3	3	4	2	2	2	3	19	2,7
102	3	4	4	4	3	4	4	26	3,7
103	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
104	3	3	3	2	2	2	3	18	2,6
105	3	3	3	3	1	3	3	19	2,7
106	3	4	2	3	1	2	3	18	2,6
107	2	3	3	4	2	2	3	19	2,7
108	3	4	3	3	2	3	2	20	2,9
109	3	4	3	3	1	4	3	21	3,0
110	3	3	3	3	2	3	3	20	2,9
111	3	3	3	4	2	3	2	20	2,9
112	3	4	3	3	2	3	2	20	2,9

113	3	4	1	1	4	1	4	18	2,6
114	3	3	4	3	4	2	4	23	3,3
115	4	3	3	2	2	2	3	19	2,7
116	3	3	3	2	2	2	3	18	2,6
117	3	3	3	3	1	3	3	19	2,7
118	3	4	2	3	1	2	3	18	2,6
119	2	3	3	4	2	2	3	19	2,7
120	3	4	3	3	1	1	2	17	2,4

Petimbangan Pasar Kerja(X4)

RESPONDEN	PPK_1	PPK_2	PPK_3	PPK_TOTAL	Rata-Rata
1	4	4	4	12	4,0
2	4	4	4	12	4,0
3	4	4	4	12	4,0
4	4	4	4	12	4,0
5	4	4	4	12	4,0
6	4	4	3	11	3,7
7	4	3	3	10	3,3
8	4	4	3	11	3,7
9	3	4	3	10	3,3
10	3	4	2	9	3,0
11	4	4	3	11	3,7
12	4	4	3	11	3,7
13	3	4	4	11	3,7
14	4	4	3	11	3,7
15	4	4	4	12	4,0
16	4	4	4	12	4,0
17	4	4	3	11	3,7
18	4	3	1	8	2,7
19	4	4	4	12	4,0
20	4	4	3	11	3,7
21	4	2	3	9	3,0
22	4	4	4	12	4,0
23	4	3	2	9	3,0
24	3	3	2	8	2,7
25	2	3	3	8	2,7
26	4	3	3	10	3,3
27	3	3	4	10	3,3

28	4	3	3	10	3,3
29	4	3	3	10	3,3
30	4	4	3	11	3,7
31	4	4	4	12	4,0
32	4	3	4	11	3,7
33	4	4	3	11	3,7
34	4	4	4	12	4,0
35	4	3	4	11	3,7
36	3	4	3	10	3,3
37	4	4	3	11	3,7
38	3	4	4	11	3,7
39	4	4	3	11	3,7
40	4	3	4	11	3,7
41	4	4	4	12	4,0
42	3	3	2	8	2,7
43	4	4	3	11	3,7
44	3	3	3	9	3,0
45	3	3	2	8	2,7
46	4	4	4	12	4,0
47	4	4	3	11	3,7
48	4	4	1	9	3,0
49	3	3	3	9	3,0
50	3	3	2	8	2,7
51	3	3	3	9	3,0
52	4	4	2	10	3,3
53	4	4	4	12	4,0
54	4	4	3	11	3,7
55	3	4	2	9	3,0
56	2	4	2	8	2,7
57	4	4	4	12	4,0
58	4	3	1	8	2,7
59	4	4	4	12	4,0
60	4	4	3	11	3,7
61	3	3	2	8	2,7
62	4	3	3	10	3,3
63	4	4	3	11	3,7
64	4	3	3	10	3,3
65	4	4	3	11	3,7

66	2	3	2	7	2,3
67	4	4	4	12	4,0
68	4	4	4	12	4,0
69	4	4	4	12	4,0
70	3	4	2	9	3,0
71	3	3	2	8	2,7
72	4	4	3	11	3,7
73	4	4	2	10	3,3
74	3	3	4	10	3,3
75	4	3	2	9	3,0
76	4	4	4	12	4,0
77	4	4	4	12	4,0
78	4	4	3	11	3,7
79	4	4	4	12	4,0
80	4	3	3	10	3,3
81	1	1	1	3	1,0
82	4	4	3	11	3,7
83	3	3	3	9	3,0
84	3	4	4	11	3,7
85	4	4	3	11	3,7
86	4	4	4	12	4,0
87	4	4	4	12	4,0
88	4	3	1	8	2,7
89	4	4	4	12	4,0
90	4	3	4	11	3,7
91	3	4	3	10	3,3
92	4	4	3	11	3,7
93	3	4	4	11	3,7
94	4	4	3	11	3,7
95	4	4	1	9	3,0
96	3	3	3	9	3,0
97	3	3	2	8	2,7
98	4	4	3	11	3,7
99	4	4	2	10	3,3
100	3	3	4	10	3,3
101	4	3	2	9	3,0
102	4	4	4	12	4,0
103	4	4	4	12	4,0

104	3	3	2	8	2,7
105	2	3	3	8	2,7
106	4	3	3	10	3,3
107	3	3	4	10	3,3
108	4	3	3	10	3,3
109	4	3	3	10	3,3
110	4	4	3	11	3,7
111	4	4	4	12	4,0
112	4	3	3	10	3,3
113	1	1	1	3	1,0
114	4	4	3	11	3,7
115	4	3	2	9	3,0
116	3	3	2	8	2,7
117	2	3	3	8	2,7
118	4	3	3	10	3,3
119	3	3	4	10	3,3
120	3	4	3	10	3,3

Peran Gender (X5)

RESPONDEN	PG_1	PG_2	PG_3	PG_TOTAL	Rata-Rata
1	3	4	4	11	3,7
2	4	4	4	12	4,0
3	3	4	3	10	3,3
4	3	4	3	10	3,3
5	4	4	1	9	3,0
6	3	2	1	6	2,0
7	4	3	2	9	3,0
8	4	3	3	10	3,3
9	3	3	2	8	2,7
10	2	1	2	5	1,7
11	3	2	2	7	2,3
12	4	2	2	8	2,7
13	3	3	4	10	3,3
14	2	1	1	4	1,3
15	4	3	2	9	3,0
16	4	4	4	12	4,0
17	3	3	3	9	3,0

18	4	1	2	7	2,3
19	4	4	4	12	4,0
20	3	2	2	7	2,3
21	4	4	4	12	4,0
22	3	2	2	7	2,3
23	4	2	1	7	2,3
24	3	3	3	9	3,0
25	3	2	2	7	2,3
26	3	1	2	6	2,0
27	2	2	3	7	2,3
28	3	2	2	7	2,3
29	3	3	3	9	3,0
30	3	3	3	9	3,0
31	3	3	1	7	2,3
32	3	3	2	8	2,7
33	3	2	4	9	3,0
34	4	4	4	12	4,0
35	4	3	3	10	3,3
36	3	2	2	7	2,3
37	4	1	1	6	2,0
38	4	3	3	10	3,3
39	4	4	1	9	3,0
40	3	1	2	6	2,0
41	4	1	1	6	2,0
42	2	3	2	7	2,3
43	3	4	4	11	3,7
44	3	3	3	9	3,0
45	3	3	2	8	2,7
46	4	1	1	6	2,0
47	3	3	2	8	2,7
48	2	1	1	4	1,3
49	4	2	2	8	2,7
50	3	2	3	8	2,7
51	3	2	1	6	2,0
52	3	2	3	8	2,7
53	4	4	4	12	4,0
54	4	1	1	6	2,0
55	3	3	3	9	3,0

56	4	1	1	6	2,0
57	3	2	2	7	2,3
58	2	1	1	4	1,3
59	3	4	3	10	3,3
60	3	1	2	6	2,0
61	3	2	2	7	2,3
62	3	2	1	6	2,0
63	3	4	2	9	3,0
64	3	2	2	7	2,3
65	3	3	2	8	2,7
66	2	1	1	4	1,3
67	4	4	4	12	4,0
68	4	4	4	12	4,0
69	2	3	4	9	3,0
70	3	1	2	6	2,0
71	2	3	3	8	2,7
72	3	2	2	7	2,3
73	3	4	4	11	3,7
74	4	2	2	8	2,7
75	3	2	2	7	2,3
76	3	1	1	5	1,7
77	4	1	1	6	2,0
78	3	2	2	7	2,3
79	3	2	2	7	2,3
80	3	3	3	9	3,0
81	3	3	3	9	3,0
82	3	3	3	9	3,0
83	3	1	1	5	1,7
84	3	3	4	10	3,3
85	2	1	1	4	1,3
86	4	3	2	9	3,0
87	3	2	2	7	2,3
88	2	1	1	4	1,3
89	3	4	3	10	3,3
90	4	3	3	10	3,3
91	3	2	2	7	2,3
92	4	1	1	6	2,0
93	4	3	3	10	3,3

94	3	3	2	8	2,7
95	2	1	1	4	1,3
96	4	2	2	8	2,7
97	3	2	3	8	2,7
98	3	2	2	7	2,3
99	3	4	4	11	3,7
100	4	2	2	8	2,7
101	3	2	2	7	2,3
102	3	1	1	5	1,7
103	4	1	1	6	2,0
104	3	3	3	9	3,0
105	3	2	2	7	2,3
106	3	1	2	6	2,0
107	2	2	3	7	2,3
108	3	2	2	7	2,3
109	3	3	3	9	3,0
110	3	3	3	9	3,0
111	3	2	2	7	2,3
112	3	3	3	9	3,0
113	3	3	3	9	3,0
114	3	3	3	9	3,0
115	4	2	1	7	2,3
116	3	3	3	9	3,0
117	3	2	2	7	2,3
118	3	1	2	6	2,0
119	2	2	3	7	2,3
120	3	2	2	7	2,3

Kepribadian (X6)

RESPOND EN	K_ 1	K_ 2	K_ 3	K_ 4	K_ 5	K_TOTA L	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	20	4,0
2	4	4	4	4	4	20	4,0
3	4	3	4	4	4	19	3,8
4	4	4	4	3	4	19	3,8
5	4	4	4	4	4	20	4,0
6	3	3	4	4	4	18	3,6
7	3	3	3	4	4	17	3,4
8	3	4	3	3	3	16	3,2
9	3	3	3	3	3	15	3,0
10	4	4	3	1	4	16	3,2
11	4	4	4	4	4	20	4,0
12	4	4	4	4	4	20	4,0
13	3	3	3	4	4	17	3,4
14	4	4	4	4	3	19	3,8
15	4	4	4	4	4	20	4,0
16	4	4	4	4	4	20	4,0
17	3	3	3	4	3	16	3,2
18	3	4	3	3	4	17	3,4
19	4	4	4	4	4	20	4,0
20	4	4	4	3	3	18	3,6
21	4	4	4	4	4	20	4,0
22	3	4	4	3	4	18	3,6
23	3	3	4	4	4	18	3,6
24	4	3	3	3	3	16	3,2
25	3	3	3	3	3	15	3,0
26	3	4	4	3	4	18	3,6
27	3	3	4	4	4	18	3,6
28	4	4	4	4	4	20	4,0
29	4	4	3	3	3	17	3,4
30	3	3	3	3	3	15	3,0
31	4	4	4	4	4	20	4,0
32	4	4	4	4	4	20	4,0
33	3	3	3	3	4	16	3,2
34	4	4	4	4	4	20	4,0
35	4	4	3	4	4	19	3,8
36	3	4	3	3	3	16	3,2

37	4	4	3	2	3	16	3,2
38	4	4	4	4	4	20	4,0
39	3	4	4	4	4	19	3,8
40	4	1	4	4	4	17	3,4
41	3	3	3	3	3	15	3,0
42	3	3	3	2	2	13	2,6
43	4	4	4	4	4	20	4,0
44	3	3	3	3	3	15	3,0
45	3	3	3	3	3	15	3,0
46	4	4	4	4	4	20	4,0
47	3	4	4	3	3	17	3,4
48	4	4	4	4	4	20	4,0
49	4	4	4	3	4	19	3,8
50	3	3	3	3	3	15	3,0
51	4	4	3	3	3	17	3,4
52	4	4	4	4	4	20	4,0
53	4	4	4	4	4	20	4,0
54	4	4	4	3	4	19	3,8
55	4	3	4	3	4	18	3,6
56	4	4	4	4	4	20	4,0
57	4	4	4	4	4	20	4,0
58	3	4	2	1	4	14	2,8
59	4	4	4	4	4	20	4,0
60	4	4	4	3	3	18	3,6
61	3	3	3	3	3	15	3,0
62	4	4	4	4	4	20	4,0
63	3	3	3	3	3	15	3,0
64	3	3	3	3	2	14	2,8
65	3	3	3	3	3	15	3,0
66	1	3	3	3	3	13	2,6
67	4	4	4	4	4	20	4,0
68	3	3	4	4	4	18	3,6
69	4	4	4	4	4	20	4,0
70	3	3	3	3	3	15	3,0
71	4	3	4	4	4	19	3,8
72	3	3	3	3	3	15	3,0
73	4	4	4	4	4	20	4,0
74	4	4	4	4	4	20	4,0

75	3	3	3	4	4	17	3,4
76	3	4	4	2	2	15	3,0
77	4	4	4	4	4	20	4,0
78	4	4	4	4	4	20	4,0
79	3	3	3	3	3	15	3,0
80	3	4	3	3	3	16	3,2
81	4	4	4	3	4	19	3,8
82	4	3	3	4	4	18	3,6
83	3	4	4	4	4	19	3,8
84	3	3	3	4	4	17	3,4
85	4	4	4	4	3	19	3,8
86	4	4	4	4	4	20	4,0
87	4	4	4	4	4	20	4,0
88	3	4	2	1	4	14	2,8
89	4	4	4	4	4	20	4,0
90	4	4	3	4	4	19	3,8
91	3	4	3	3	3	16	3,2
92	4	4	3	2	3	16	3,2
93	4	4	4	4	4	20	4,0
94	3	4	4	3	3	17	3,4
95	4	4	4	4	4	20	4,0
96	4	4	4	3	4	19	3,8
97	3	3	3	3	3	15	3,0
98	3	3	3	3	3	15	3,0
99	4	4	4	4	4	20	4,0
100	4	4	4	4	4	20	4,0
101	3	3	3	4	4	17	3,4
102	3	4	4	2	2	15	3,0
103	4	4	4	4	4	20	4,0
104	4	3	3	3	3	16	3,2
105	3	3	3	3	3	15	3,0
106	3	4	4	3	4	18	3,6
107	3	3	4	4	4	18	3,6
108	4	4	4	4	4	20	4,0
109	4	4	3	3	3	17	3,4
110	3	3	3	3	3	15	3,0
111	3	3	3	3	3	15	3,0
112	3	4	3	3	3	16	3,2

113	4	4	4	3	4	19	3,8
114	4	3	3	4	4	18	3,6
115	3	3	4	4	4	18	3,6
116	4	3	3	3	3	16	3,2
117	3	3	3	3	3	15	3,0
118	3	4	4	3	4	18	3,6
119	3	3	4	4	4	18	3,6
120	3	4	3	3	3	16	3,2

Keluarga dan Teman (X7)

RESPOND EN	KT_ 1	KT_ 2	KT_ 3	KT_ 4	KT_ 5	KT_6	KT_TOT AL	Rata-Rata
1	4	3	4	4	4	4	23	3,8
2	4	4	4	4	4	4	24	4,0
3	4	4	4	4	4	4	24	4,0
4	4	3	3	4	4	4	22	3,7
5	4	4	2	2	4	4	20	3,3
6	3	1	2	2	3	2	13	2,2
7	3	3	4	4	3	4	21	3,5
8	4	4	4	3	3	4	22	3,7
9	4	3	4	4	3	3	21	3,5
10	4	2	4	2	2	4	18	3,0
11	4	3	3	3	3	3	19	3,2
12	4	3	4	3	3	3	20	3,3
13	3	3	4	3	4	3	20	3,3
14	3	4	3	3	3	3	19	3,2
15	4	3	4	4	4	4	23	3,8
16	4	2	4	4	4	4	22	3,7
17	4	3	3	3	3	3	19	3,2
18	3	2	3	2	1	2	13	2,2
19	4	4	4	4	4	4	24	4,0
20	3	3	3	3	3	3	18	3,0
21	4	4	4	3	3	3	21	3,5
22	4	3	3	3	4	4	21	3,5
23	4	2	2	2	2	2	14	2,3
24	3	2	3	2	2	3	15	2,5

25	4	4	4	2	3	2	19	3,2
26	4	2	4	4	3	3	20	3,3
27	4	3	4	4	4	4	23	3,8
28	3	4	3	3	3	3	19	3,2
29	4	3	3	3	3	3	19	3,2
30	3	3	3	2	3	3	17	2,8
31	4	3	4	4	4	4	23	3,8
32	4	4	4	4	4	3	23	3,8
33	4	2	4	3	3	3	19	3,2
34	4	4	4	4	4	4	24	4,0
35	4	3	4	4	4	3	22	3,7
36	4	2	3	2	3	2	16	2,7
37	4	3	4	3	3	4	21	3,5
38	4	4	4	4	4	4	24	4,0
39	4	2	3	3	3	4	19	3,2
40	4	2	4	2	4	4	20	3,3
41	4	2	4	4	4	4	22	3,7
42	3	3	2	1	2	2	13	2,2
43	4	3	4	3	3	3	20	3,3
44	3	3	3	3	3	3	18	3,0
45	3	2	2	2	2	3	14	2,3
46	4	1	4	4	4	4	21	3,5
47	4	3	4	3	3	3	20	3,3
48	4	1	1	1	1	2	10	1,7
49	4	3	3	3	3	3	19	3,2
50	4	3	3	2	2	2	16	2,7
51	4	3	3	3	3	4	20	3,3
52	4	2	2	2	2	2	14	2,3
53	4	4	4	4	4	4	24	4,0
54	4	2	4	3	3	3	19	3,2
55	4	3	3	2	2	2	16	2,7
56	4	3	3	3	2	4	19	3,2
57	4	3	4	3	4	3	21	3,5
58	4	4	4	4	1	1	18	3,0
59	4	4	4	4	4	4	24	4,0
60	4	2	3	3	3	3	18	3,0
61	3	3	3	2	2	3	16	2,7
62	4	3	3	3	3	4	20	3,3
63	4	4	3	3	3	3	20	3,3

64	3	3	3	3	3	3	18	3,0
65	4	3	3	2	3	3	18	3,0
66	4	4	3	4	2	3	20	3,3
67	4	4	4	4	4	4	24	4,0
68	4	4	4	4	4	4	24	4,0
69	4	4	4	4	4	3	23	3,8
70	3	2	3	2	2	2	14	2,3
71	4	3	4	3	2	3	19	3,2
72	4	3	4	3	3	3	20	3,3
73	3	4	3	2	2	2	16	2,7
74	4	3	4	4	4	4	23	3,8
75	3	3	3	2	2	2	15	2,5
76	4	3	4	3	4	3	21	3,5
77	4	4	4	4	4	4	24	4,0
78	4	3	4	3	3	4	21	3,5
79	4	3	4	4	4	3	22	3,7
80	4	3	3	3	3	3	19	3,2
81	4	1	1	1	1	1	9	1,5
82	4	3	4	4	3	4	22	3,7
83	4	2	3	3	3	3	18	3,0
84	3	3	4	3	4	3	20	3,3
85	3	4	3	3	3	3	19	3,2
86	4	3	4	4	4	4	23	3,8
87	4	3	4	3	4	3	21	3,5
88	4	4	4	4	1	1	18	3,0
89	4	4	4	4	4	4	24	4,0
90	4	3	4	4	4	3	22	3,7
91	4	2	3	2	3	2	16	2,7
92	4	3	4	3	3	4	21	3,5
93	4	4	4	4	4	4	24	4,0
94	4	3	4	3	3	3	20	3,3
95	4	1	1	1	1	2	10	1,7
96	4	3	3	3	3	3	19	3,2
97	4	3	3	2	2	2	16	2,7
98	4	3	4	3	3	3	20	3,3
99	3	4	3	2	2	2	16	2,7
100	4	3	4	4	4	4	23	3,8
101	3	3	3	2	2	2	15	2,5
102	4	3	4	3	4	3	21	3,5

103	4	4	4	4	4	4	24	4,0
104	3	2	3	2	2	3	15	2,5
105	4	4	4	2	3	2	19	3,2
106	4	2	4	4	3	3	20	3,3
107	4	3	4	4	4	4	23	3,8
108	3	4	3	3	3	3	19	3,2
109	4	3	3	3	3	3	19	3,2
110	3	3	3	2	3	3	17	2,8
111	4	3	4	4	4	3	22	3,7
112	4	3	3	3	3	3	19	3,2
113	4	1	1	1	1	1	9	1,5
114	4	3	4	4	3	4	22	3,7
115	4	2	2	2	2	2	14	2,3
116	3	2	3	2	2	3	15	2,5
117	4	4	4	2	3	2	19	3,2
118	4	2	4	4	3	3	20	3,3
119	4	3	4	4	4	4	23	3,8
120	4	2	3	2	3	2	16	2,7

Lampiran 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntan Publik	120	15	20	17.64	1.613
Penghargaan Finansial	120	7	12	10.23	1.333
Pelatihan Profesional	120	6	16	13.94	1.959
Lingkungan Kerja	120	15	28	20.48	3.012
Pertimbangan Pasar Kerja	120	6	12	11.17	1.095
Peran Gender	120	4	12	7.88	2.001
Kepribadian	120	13	20	17.71	2.072
Keluarga dan Teman	120	9	24	19.33	3.450
Valid N (listwise)	120				

Lampiran 4
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

		Correlations					
		AP_1	AP_2	AP_3	AP_4	AP_5	Akuntan Publik
AP_1	Pearson Correlation	1	.326**	.201*	.156	.298**	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.090	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120
AP_2	Pearson Correlation	.326**	1	.352**	.269**	.175	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.056	.000
	N	120	120	120	120	120	120
AP_3	Pearson Correlation	.201*	.352**	1	.369**	.317**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
AP_4	Pearson Correlation	.156	.269**	.369**	1	.282**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.090	.003	.000		.002	.000
	N	120	120	120	120	120	120
AP_5	Pearson Correlation	.298**	.175	.317**	.282**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.056	.000	.002		.000
	N	120	120	120	120	120	120
Akuntan Publik	Pearson Correlation	.608**	.653**	.694**	.643**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	5

Correlations

		PF_1	PF_2	PF_3	Penghargaan Finansial
PF_1	Pearson Correlation	1	.579**	.215*	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.000
	N	120	120	120	120
PF_2	Pearson Correlation	.579**	1	.302**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	120	120	120	120
PF_3	Pearson Correlation	.215*	.302**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001		.000
	N	120	120	120	120
Penghargaan Finansial	Pearson Correlation	.807**	.819**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	3

Correlations

		PP_1	PP_2	PP_3	PP_4	Pelatihan Profesional
PP_1	Pearson Correlation	1	.462**	.193*	.537**	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000	.034	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
PP_2	Pearson Correlation	.462**	1	.408**	.628**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
PP_3	Pearson Correlation	.193*	.408**	1	.275**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000		.002	.000
	N	120	120	120	120	120
PP_4	Pearson Correlation	.537**	.628**	.275**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000
	N	120	120	120	120	120
Pelatihan Profesional	Pearson Correlation	.693**	.852**	.649**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	4

Correlations

		LK_1	LK_2	LK_3	LK_4	LK_5	LK_6	LK_7	Lingkungan Kerja
LK_1	Pearson Correlation	1	.225*	.113	.348*	.146	.020	.123	.453**
	Sig. (2-tailed)		.014	.220	.000	.111	.832	.180	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
LK_2	Pearson Correlation	.225*	1	.041	.096	-.001	.130	-.021	.297**
	Sig. (2-tailed)	.014		.659	.297	.987	.158	.817	.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
LK_3	Pearson Correlation	.113	.041	1	.229*	.315*	.442*	.134	.609**
	Sig. (2-tailed)	.220	.659		.012	.000	.000	.144	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
LK_4	Pearson Correlation	.348**	.096	.229*	1	.182*	.106	.069	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.297	.012		.046	.251	.456	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
LK_5	Pearson Correlation	.146	-.001	.315*	.182*	1	.243*	.423*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.111	.987	.000	.046		.007	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
LK_6	Pearson Correlation	.020	.130	.442*	.106	.243*	1	.431*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.832	.158	.000	.251	.007		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
LK_7	Pearson Correlation	.123	-.021	.134	.069	.423*	.431*	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.180	.817	.144	.456	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.453**	.297**	.609*	.537*	.638*	.663*	.596*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	7

Correlations

		PPK_1	PPK_2	PPK_3	Pertimbangan Pasar Kerja
PPK_1	Pearson Correlation	1	.518**	.317**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
PPK_2	Pearson Correlation	.518**	1	.410**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120
PPK_3	Pearson Correlation	.317**	.410**	1	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
Pertimbangan Pasar Kerja	Pearson Correlation	.881**	.861**	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	3

Correlations

		PG_1	PG_2	PG_3	Peran Gender
PG_1	Pearson Correlation	1	.220*	.052	.441**
	Sig. (2-tailed)		.016	.570	.000
	N	120	120	120	120
PG_2	Pearson Correlation	.220*	1	.716**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.016		.000	.000
	N	120	120	120	120
PG_3	Pearson Correlation	.052	.716**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.570	.000		.000
	N	120	120	120	120
Peran Gender	Pearson Correlation	.441**	.910**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	3

Correlations

		K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	Kepribadian
K_1	Pearson Correlation	1	.445**	.484*	.358**	.431*	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
K_2	Pearson Correlation	.445**	1	.388*	.022	.246*	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.812	.007	.000
	N	120	120	120	120	120	120
K_3	Pearson Correlation	.484**	.388**	1	.582**	.492*	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
K_4	Pearson Correlation	.358**	.022	.582*	1	.561*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.812	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
K_5	Pearson Correlation	.431**	.246**	.492*	.561**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
Kepribadian	Pearson Correlation	.741**	.551**	.813*	.736**	.762*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Correlations

		KT_1	KT_2	KT_3	KT_4	KT_5	KT_6	Keluarga dan Teman
KT_1	Pearson Correlation	1	.024	.286**	.361**	.291**	.236**	.407**
	Sig. (2-tailed)		.792	.002	.000	.001	.009	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
KT_2	Pearson Correlation	.024	1	.469**	.436**	.372**	.274**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.792		.000	.000	.000	.002	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
KT_3	Pearson Correlation	.286**	.469**	1	.740**	.638**	.531**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
KT_4	Pearson Correlation	.361**	.436**	.740**	1	.682**	.647**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
KT_5	Pearson Correlation	.291**	.372**	.638**	.682**	1	.723**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
KT_6	Pearson Correlation	.236**	.274**	.531**	.647**	.723**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Keluarga dan Teman	Pearson Correlation	.407**	.610**	.836**	.885**	.856**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

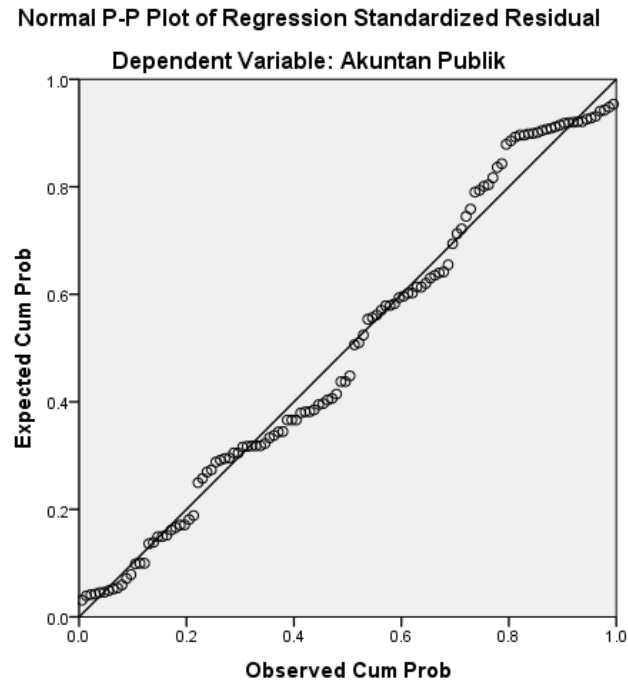
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



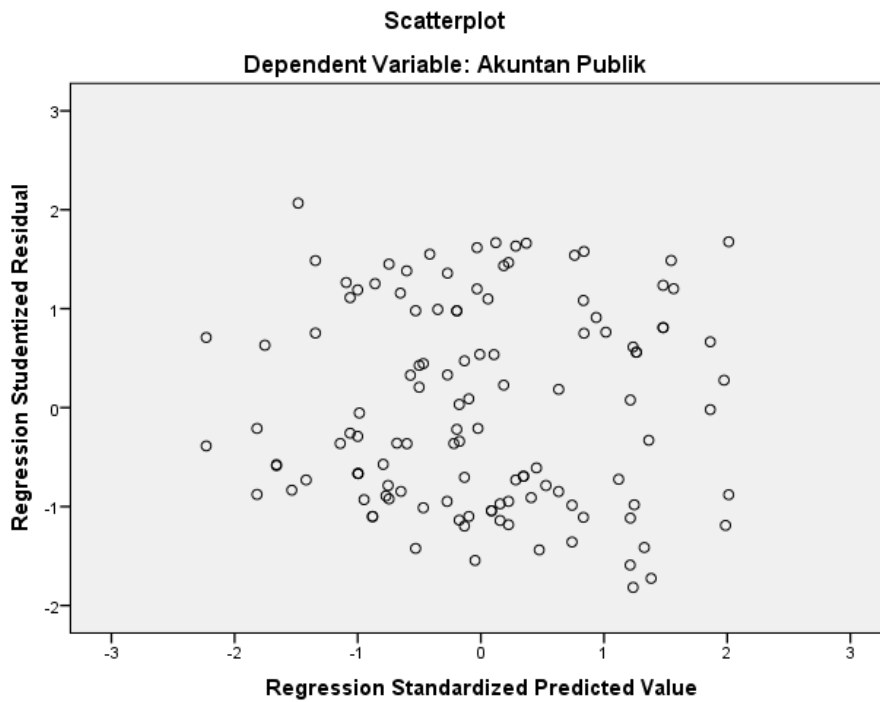
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.683	1.918		8.177	.000		
Penghargaan Finansial	-.005	.128	-.004	-.039	.969	.784	1.275
Pelatihan Profesional	-.018	.100	-.022	-.183	.855	.590	1.695
Lingkungan Kerja	-.048	.065	-.091	-.751	.454	.601	1.664
Pertimbangan Pasar Kerja	.209	.178	.142	1.172	.244	.597	1.676
Peran Gender	.023	.084	.028	.274	.784	.813	1.230
Kepribadian	.058	.087	.075	.667	.506	.698	1.432
Keluarga dan Teman	-.015	.056	-.031	-.262	.793	.611	1.636

a. Dependent Variable: Akuntan Publik

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 ^a	.059	.001	.863

a. Predictors: (Constant), Keluarga dan Teman, Kepribadian, Peran Gender, Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional

b. Dependent Variable: Akuntan Publik

Lampiran 7 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.264	7	.752	1.009	.429 ^b
	Residual	83.505	112	.746		
	Total	88.769	119			

a. Dependent Variable: Akuntan Publik

b. Predictors: (Constant), Keluarga dan Teman, Kepribadian, Peran Gender, Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.525	1.007		.521	.603
	Penghargaan Finansial	-.024	.067	-.038	-.363	.717
	Pelatihan Profesional	.109	.053	.248	2.077	.040
	Lingkungan Kerja	-.023	.034	-.082	-.692	.490
	Pertimbangan Pasar Kerja	-.074	.094	-.094	-.789	.432
	Peran Gender	.005	.044	.012	.116	.908
	Kepribadian	.060	.046	.144	1.315	.191
	Keluarga dan Teman	-.014	.029	-.054	-.463	.644

a. Dependent Variable: Akuntan Publik