

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI DI BIDANG
ERP-SAP**



SKRIPSI

Oleh :

Nama : Ambar Nurrina

No. Mahasiswa : 17312283

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2021

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN
KARIR MAHASISWA AKUNTANSI DI BIDANG ERP-SAP**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Ambar Nurrina

No. Mahasiswa : 17312283

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

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/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 26 Februari 2021

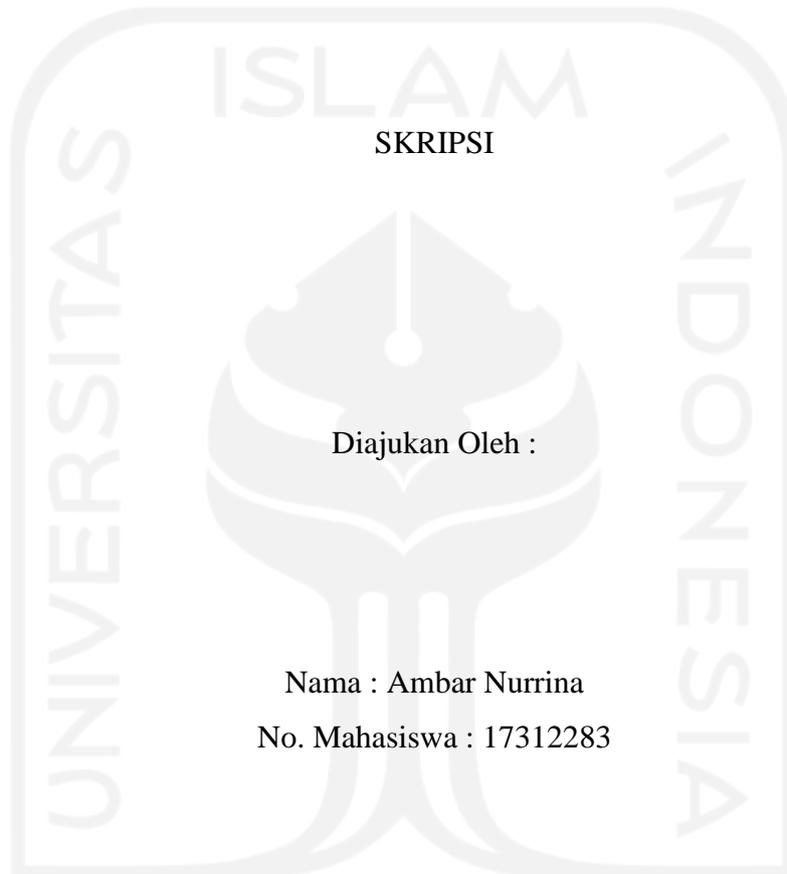
Penulis,



6000
ENAM RIBURUPIAH

Ambar Nurrina

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN
KARIR MAHASISWA AKUNTANSI DI BIDANG ERP-SAP**



Diajukan Oleh :

Nama : Ambar Nurrina
No. Mahasiswa : 17312283

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 25 Februari 2021

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Isti Rahayu', written in a cursive style.

Dra. Isti Rahayu, M.Si., Ak., CA., ACPA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

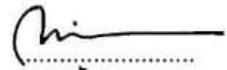
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI DI BIDANG ERP-SAP

Disusun oleh : AMBAR NURRINA

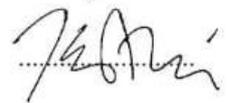
Nomor Mahasiswa : 17312283

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 06 April 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Isti Rahayu, Dra., M.Si., Ak., CA.



Penguji : Yuni Nustini, MAFIS., Ak., CA., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

MOTTO

“...Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu;

Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(Q.S. Al-Baqarah: 216)

“It always seems impossible until it’s done”

(Nelson Mandela)

“You may be disappointed if you fail, but you are doomed if you don’t try”

(Beverly Sills)

“Life goes on”

(BTS)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk kedua orang tuaku yang tercinta,

Bapak Sutardi dan Ibu Zaenab Rusiyati

yang tiada henti-hentinya selalu ada disisiku, selalu mendo'akan aku, selalu memberikan kasih sayang yang melimpah kepadaku, selalu menguatkan aku, dan selalu mendukungku untuk tidak menyerah atas segala apapun.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP**” yang disusun guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Sholawat dan serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu dan kemampuan yang ada pada diri penulis. Namun, penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik berkat do'a, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak yang tiada hentinya ditujukan kepada penulis. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan nikmat sehat, kekuatan, petunjuk, kemudahan dan kelancaran untuk penulis. Atas izin-Nya, penulis dapat menghadapi segala cobaan dan tantangan dalam menyusun skripsi ini.
2. Orang tua penulis yang tercinta, Bapak Sutardi dan Ibu Zaenab Rusiyati, atas segala do'a dan restu, kasih sayang, bantuan, dan dukungan yang tiada henti-hentinya diberikan, sehingga membawa penulis sampai pada titik ini. Pak, Mah, terima kasih banyak sudah selalu ada dan selalu menguatkan Ambar hingga detik ini.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dalam penyelesaian studi.
4. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dalam penyelesaian studi.
5. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dalam penyelesaian studi.
6. Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dalam penyelesaian studi.
7. Ibu Dra. Isti Rahayu, M.Si., Ak., CA., ACPA., selaku dosen pembimbing penulis yang selalu sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih bu, atas kesabaran, waktu, dan ilmunya selama ini.

8. HMJA KOMISI FBE UII, atas segala pembelajaran berharga dan pengalaman yang luar biasa selama di bangku perkuliahan, sehingga penulis mampu berkembang menjadi orang yang lebih baik. Terima kasih untuk Departemen Media Informasi dan Komunikasi HMJA KOMISI FBE UII 2018/2019, Ajeng Desti, Satrio Hening Sajati, Rizky Puspita Dewi, dan Intan Febia yang berjuang bersama dengan penulis dalam departemen ini dan berusaha pada masanya.
9. Seluruh keluarga besar penulis, khususnya Bapak Sayid Abdullah dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan banyak membantu penulis.
10. Ibu Supiah dan keluarga, terima kasih sudah banyak membantu penulis selama menempati Kosan Wisma Tidar.
11. Novia Muhdina dan Surya Kusuma Dewi, yang sudah memberikan ilmu, motivasi, dan membimbing penulis dengan sabar selama ini.
12. Anandita Dwi Agustine, Arya Aditya Saputra, Ganis Kusumastuti Setyoko, selaku sahabat penulis yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan senantiasa menjadi tempat keluh kesah, serta menemani penulis dikala senang maupun susah.
13. Rifqy Aditya, Nadia Gita Shafira, Monita Septy Riyana, Vita Hasna Izdi, Defa Laily Nur Azizah, Putri Lestari, Diana Puspita, Salma Nuha Lathifah, Mira Nur Azizah, Vika Sintia, Cicih Afni, Adika Baswara, Gigih Faddaqi, Zulfa Widyadhana, Almas Azizah, Anindya Nariswasri, Tiara Agusty, Granada Febrian, Alya Jihan, Delia Mutia, dan Wulan Nelafana, selaku

teman terdekat penulis yang selalu memberikan dukungan dan banyak membantu penulis.

14. Bangtan-Sonyeondan, terutama Min Yoongi yang sudah menjadi penyemangat dan mewarnai hari-hari penulis melalui karya-karyanya.
15. Teman-teman Akuntansi FBE UII 2017, terutama teman-teman OCB kelas F yang sangat berjasa dalam masa studi penulis.
16. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang sudah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang bersangkutan karena telah banyak membantu penulis selama masa studi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan akan mendapatkan balasan yang lebih dari apa yang telah diberikan. Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Mohon maaf jika masih terdapat banyak kesalahan atau kekurangan dalam tugas akhir ini. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis,

Ambar Nurrina

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Berita Acara Ujian Tugas Akhir/Skripsi	iv
Motto	vi
Halaman Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xvii
Abstrak	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan	10
2.1.2 Teori Pengharapan	11
2.1.3 ERP (<i>Enterprise Resource Planning</i>)	12

2.1.4	SAP (<i>System Application and Program in Data Processing</i>) ...	13
2.1.5	Karir di Bidang ERP-SAP	14
2.1.6	Penghargaan Finansial	18
2.1.7	Pertimbangan Pasar Kerja.....	19
2.1.8	Lingkungan Kerja	19
2.1.9	Pelatihan Profesional.....	20
2.1.10	Pengakuan Profesional.....	21
2.2	Penelitian Terdahulu	22
2.3	Hipotesis Penelitian	25
2.3.1	Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP.....	25
2.3.2	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP.....	26
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP.....	28
2.3.4	Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP.....	29
2.3.5	Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP.....	31
2.4	Kerangka Penelitian	32
BAB III METODE DAN PENELITIAN.....		34
3.1	Populasi dan Sampel	34
3.2	Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	35
3.3	Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel	36
3.3.1	Variabel Dependen.....	36
3.3.2	Variabel Independen	38

3.4	Metode Analisis Data	43
3.4.1	Model Pengukuran (<i>Outer Models</i>)	43
3.4.2	Model Struktural (<i>Inner Models</i>)	45
3.5	Formulasi Hipotesis	46
3.5.1	Penghargaan Finansial	46
3.5.2	Pertimbangan Pasar Kerja	47
3.5.3	Lingkungan Kerja	47
3.5.4	Pelatihan Profesional	47
3.5.5	Pengakuan Profesional	47
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Hasil Pengumpulan Data	48
4.2	Karakteristik Responden	49
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi ..	50
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan Mahasiswa	51
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Mahasiswa Akuntansi Yang Sudah Mengambil Mata Kuliah Yang Mengajarkan Mengenai ERP	51
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Mahasiswa Akuntansi Yang Pernah Mengetahui/Mendengar ERP-SAP	52
4.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Karir Yang Diinginkan	53
4.3	Analisis Deskriptif Statistik	54
4.4	Analisis Data	58
4.4.1	Model Pengukuran (<i>Outer Models</i>)	58
4.4.2	Model Struktural (<i>Inner Models</i>)	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Keterbatasan Penelitian	76
5.3 Implikasi Penelitian	77
5.4 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Interval Penilaian	36
Tabel 3.2	Indikator Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang ERP-SAP	37
Tabel 3.3	Indikator Faktor Penghargaan Finansial	38
Tabel 3.4	Indikator Faktor Pertimbangan Pasar Kerja.....	39
Tabel 3.5	Indikator Faktor Lingkungan Kerja	40
Tabel 3.6	Indikator Pelatihan Profesional.....	41
Tabel 3.7	Indikator Pengakuan Profesional	42
Tabel 4.1	Hasil Pengumpulan Data	48
Tabel 4.2	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi .	50
Tabel 4.4	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan.....	51
Tabel 4.5	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Mahasiswa Akuntansi Yang Sudah Mengambil Mata Kuliah Yang Mengajarkan Mengenai ERP	52
Tabel 4.6	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Mahasiswa Akuntansi Yang Mengetahui/Pernah Mendengar ERP-SAP	53
Tabel 4.7	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Karir Yang Diinginkan.....	53
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Deskriptif Statistik.....	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Konvergen.....	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Konvergen Setelah Indikator PF1 Dihapus.....	60
Tabel 4.11	Nilai <i>Cross Loading</i>	62

Tabel 4.12	Nilai Akar Kuadrat EVA	64
Tabel 4.13	Hasil Uji Realibilitas.....	65
Tabel 4.14	<i>Coefficient of Determination (R²)</i>	66
Tabel 4.15	<i>Path Coefficients</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Kerangka Penelitian.....	33
------------	--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian Tugas Akhir	83
Lampiran 2	Tabulasi Data.....	89
Lampiran 3	Pengujian Model SEM-PLS	103
Lampiran 4	Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outter Models</i>)	104
Lampiran 5	Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Models</i>).....	110

ABSTRACT

The types of careers in the ERP-SAP field that accounting students can choose are as an end user, business analyst, or consultant. This study aims to determine the effect of financial rewards, job market considerations, work environment, professional training, and professional recognition on career choices for accounting students in the ERP-SAP fields. The sampling method used in this study was purposive sampling. Primary data obtained comes from the results of online questionnaires. Respondents in this study were 123 accounting students from universities in D. I. Yogyakarta. The results in this study indicate that financial rewards and job market considerations have a positive effect on the career choice of accounting students in the ERP-SAP field, while work environment, professional training, and professional recognition do not have positive effect on career choices for accounting students in the ERP-SAP field.

Keywords : *end user, business analyst, consultant, financial rewards, job market considerations, work environment, professional training, professional recognition, career selection, accounting students, enterprise resource planning, system application and product in data processing.*

ABSTRAK

Jenis karir di bidang ERP-SAP yang dapat dipilih oleh mahasiswa akuntansi adalah sebagai seorang *end user, business analyst*, atau konsultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Data primer yang diperoleh bersumber dari hasil penyebaran kuesioner secara *online*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 123 mahasiswa akuntansi dari perguruan tinggi di D. I. Yogyakarta. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP, sedangkan faktor lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional tidak memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP.

Kata kunci : *end user, business analyst*, konsultan, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, pemilihan karir, mahasiswa akuntansi, *enterprise resource planning, system application and product in data processing*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemilihan sebuah karir yang tepat dan sesuai dengan minat merupakan langkah awal yang dilakukan oleh mahasiswa akuntansi dalam pembentukan suatu karir. Pilihan karir berarti memilih salah satu pekerjaan di atas pekerjaan yang lainnya (Agarwala, 2008). Karir dalam garis pekerjaan pada seseorang akan selalu bergerak ke atas. Karir mencakup urutan pengalaman atau rangkaian kerja yang dimiliki seseorang dalam kehidupannya yang memberikan kesinambungan, ketentraman serta harapan untuk maju sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu (Yendrawati, 2007). Ketepatan dalam menentukan dan memilih karir bagi mahasiswa akuntansi sangat penting karena melalui karir tersebut diharapkan dapat mencapai kesuksesan sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkannya.

Bagi lulusan akuntansi, pilihan karir tidak terbatas hanya pada profesi akuntansi saja, terdapat banyak pilihan karir lainnya yang dapat menjadi pilihannya tergantung pada faktor-faktor dibalik pemilihan karir tersebut (Suyono, 2014). Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya pemilihan karir, salah satunya adalah dengan adanya perkembangan teknologi informasi. Dengan adanya perkembangan teknologi informasi yang bergerak semakin pesat dari waktu ke waktu, hampir semua aktivitas pada organisasi telah dimasuki oleh

aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi (Asmara dan Ditriani, 2017). Secara tidak langsung, pesatnya teknologi informasi tersebut telah mempengaruhi perkembangan dunia bisnis yang menyebabkan munculnya berbagai macam lapangan pekerjaan untuk berbagai angkatan kerja, khususnya di bidang akuntansi. Mahasiswa akuntansi sebagai calon angkatan kerja dituntut untuk menjadi seorang akuntan yang tidak hanya memiliki ilmu pengetahuan di bidang bisnis dan akuntansi saja, tetapi juga dituntut memiliki penguasaan teknologi di bidang bisnis dan akuntansi.

Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi, sudah banyak munculnya berbagai macam jenis *software* yang terintegrasi untuk membantu perusahaan dalam mengelola dan mengawasi aktivitas perusahaan, termasuk pengelolaan semua data keuangan yang terjadi setiap harinya guna menghasilkan informasi akuntansi yang andal, tepat waktu, dan akurat sehingga dapat meningkatkan nilai bagi perusahaan. Salah satu *software* yang paling banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan di dunia, termasuk Indonesia, adalah ERP-SAP.

SAP atau *System Application and Product in Data Processing* merupakan salah satu produk *software* dari *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang digunakan oleh perusahaan untuk membantu dalam melakukan manajemen, perencanaan, hingga melakukan operasionalnya secara lebih efektif dan efisien. ERP-SAP merupakan salah satu vendor ERP terbesar di pasar internasional (Blount et al., 2016). ERP-SAP memimpin pasar *enterprise application software* dengan memiliki 200 juta *users* di seluruh dunia, 440.000 *customers* di lebih dari

180 negara, lebih dari 21.000 perusahaan *partner* ERP-SAP secara global, dan lebih dari 101.450 tenaga kerja dari 145 negara (SAP, 2020). Hampir 80% perusahaan besar di Indonesia telah mengimplementasikan *software* ERP-SAP (Kusuma dan Puspaningsih, 2014). ERP-SAP memiliki beberapa modul yang saling berintegrasi atau berhubung satu dengan lainnya untuk mendukung seluruh transaksi yang ada di dalam perusahaan (Rahayu dan Restuwardani, 2008).

Banyaknya perusahaan-perusahaan yang mengimplementasikan *software* ERP-SAP dalam proses bisnis perusahaannya, menyebabkan kebutuhan terhadap tenaga ahli ERP-SAP dari waktu ke waktu semakin meningkat, sedangkan orang yang memiliki keahlian di bidang ERP-SAP masih sedikit (Rahayu dan Restuwardani, 2008). ERP-SAP selalu melakukan perkembangan pada sistemnya untuk membantu mengintegrasikan seluruh aktivitas dalam organisasi dan perusahaan sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik, salah satunya adalah hadirnya SAP S4/HANA dalam pasar. Kondisi tersebut menyebabkan organisasi atau perusahaan dalam mengimplementasikan *software* ERP-SAP selain membutuhkan teknologi yang mampu menunjang sistem tersebut juga membutuhkan tenaga ahli ERP-SAP yang berkompeten.

Tingginya jumlah penggunaan *software* ERP-SAP di Asia Pasifik, terutama di Indonesia, secara otomatis menyebabkan meningkatnya kebutuhan terhadap tenaga konsultan ERP-SAP. Secara global, tenaga konsultan ERP-SAP yang dibutuhkan diperkirakan sejumlah 60.000 hingga 80.000 konsultan. Pada Asia Tenggara hingga tahun 2010, dibutuhkan sekitar 5000 hingga 8000 tenaga konsultan ERP-SAP baru dengan kebutuhan di Indonesia sekitar sekitar 600

hingga 800 konsultan (Wahyuddin dan Afriani, 2018). Disamping itu, tingginya jumlah penggunaan *software* ERP-SAP pada perusahaan maka semakin dibutuhkan juga peran lain di dalam perusahaan yang membantu untuk kesuksesan dalam menjalankan sistem ERP-SAP pada proses bisnisnya, seperti *business analyst* sebagai internal konsultan perusahaan yang membantu dalam menganalisis kebutuhan atau permasalahan perusahaan terhadap pengimplementasian sistem ERP-SAP dan *end user* sebagai pengguna yang menjalankan *software* ERP-SAP untuk membantu mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara *day-to-day*.

Meningkatnya kebutuhan tenaga ahli ERP-SAP pada suatu perusahaan, harus diimbangi oleh lulusan perguruan tinggi, khususnya sarjana akuntansi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ERP-SAP. Mahasiswa akuntansi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta minat di bidang ERP-SAP akan memperoleh peluang yang besar untuk mendapatkan kesempatan kerja setelah lulus dari perguruan tinggi. Hal tersebut memotivasi pada setiap perguruan tinggi untuk memasukkan ERP ke dalam kurikulum. Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan dapat membantu mahasiswa akuntansi untuk mendalami solusi bisnis ERP-SAP dan sistem ERP-SAP berkelas dunia. Pengetahuan tersebut nantinya akan membuat mereka termotivasi dan memiliki rasa percaya diri akan kemampuannya untuk dapat bersaing dalam dunia kerja, baik di Indonesia maupun secara global.

Mahasiswa akuntansi yang telah menempuh mata kuliah ERP sudah dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup tentang ERP yang

dapat mengintegrasikan suatu proses bisnis sehingga dapat menjadi nilai tambah bagi mereka untuk bersaing dalam pasar kerja. Namun, tidak semua lulusan akuntansi yang telah menempuh mata kuliah ERP akan berminat dan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP. Pemilihan karir merupakan salah satu dilema terbesar dan merupakan tantangan bagi setiap mahasiswa. Pemilihan karir mempertimbangkan dan melibatkan proses pengambilan keputusan yang tidak mudah (Kazi dan Akhlaq, 2017). Faktor-faktor yang melatarbelakangi mereka dalam pemilihan sebuah karir antara lain, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, pelatihan profesional dan pengakuan profesional.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramdani dan Zulaikha (2013), Candraning dan Muhammad (2017), dan Murdiawati (2020), menemukan bahwa faktor penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Sari (2013), Asmoro et al. (2015), dan Lestari dan Noegroho (2020) bahwa faktor penghargaan finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

Ramdani dan Zulaikha (2013), Sari (2013), Candraning dan Muhammad (2017), Murdiawati (2020), dan Lestari dan Noegroho (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Asmoro et al. (2015) bahwa faktor

pertimbangan pasar kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi

Candraning dan Muhammad (2017) dan Murdiawati (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Ramdani dan Zulaikha (2013), Sari (2013), Asmoro et al. (2015), dan Lestari dan Noegroho (2020) bahwa faktor lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

Ramdani dan Zulaikha (2013), Asmoro et al. (2015), Murdiawati (2020), dan Lestari dan Noegroho (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor pelatihan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Sari (2013) bahwa faktor pelatihan profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

Ramdani dan Zulaikha (2013), Sari (2013), dan Murdiawati (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Asmoro et al. (2015) dan Lestari dan Noegroho (2020) bahwa faktor pengakuan profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan kari pada mahasiswa akuntansi.

Melihat semakin tingginya kebutuhan terhadap tenaga ahli ERP-SAP dan terbukanya kesempatan serta peluang bagi mahasiswa akuntansi untuk dapat berkarir di bidang ERP-SAP, membuat penulis tertarik untuk mengangkat dan menganalisis topik tersebut guna mengetahui alasan mahasiswa akuntansi memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor penghargaan finansial memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP ?
2. Apakah faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP ?
3. Apakah faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP ?
4. Apakah faktor pelatihan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP ?
5. Apakah faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP.
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP.
5. Untuk mengetahui pengaruh faktor pengakuan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini untuk berbagai pihak adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai informasi mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

2. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini sebagai masukan untuk program studi akuntansi dan para pengajar dalam mendesain kurikulum akuntansi dan meningkatkan kualitas pengajaran yang lebih efektif sesuai dengan kebutuhan mahasiswa akuntansi yang memiliki minat untuk berkarir di bidang ERP-SAP.

3. Bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga ahli ERP-SAP dari lulusan akuntansi

Penelitian ini sebagai masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mahasiswa akuntansi yang berminat untuk berkarir di ERP-SAP setelah lulusan nanti. Penelitian ini juga bermanfaat untuk memotivasi para tenaga ahli ERP-SAP dari lulusan akuntansi yang bekerja di perusahaannya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bertujuan sebagai referensi bagi yang ingin mengkaji kembali lebih dalam terkait permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal menurut Robbins dan Judge (2015) adalah teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow, terdapat 5 (lima) hierarki kebutuhan pada setiap manusia :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan dan minum, tempat tinggal, perlindungan fisik, bernafas, dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan keamanan dan perlindungan dari segala bahaya yang dapat mengancam fisik dan emosional seseorang.
3. Kebutuhan sosial, termasuk kebutuhan untuk mendapatkan kasih sayang satu sama lain, adanya rasa saling memiliki, diterimanya seseorang dalam suatu kelompok, dan persahabatan.
4. Kebutuhan atas penghargaan, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atas harga diri, prestasi, dihormati dan mendapatkan pengakuan dari orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu dorongan seseorang untuk menjadi apa yang diinginkan dengan menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi yang dimilikinya.

Setiap manusia tentunya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut tentunya diperlukan suatu upaya tertentu. Berkarir dapat menjadi alasan seseorang sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhannya, baik secara finansial maupun non-finansial. Sehingga, pemilihan suatu karir perlu dipertimbangkan secara baik dan tepat, seperti mempertimbangkan apakah imbalan yang akan diperoleh sesuai dengan seluruh jasa dan tenaga yang telah dikerahkan, apakah pekerjaan tersebut memberikan rasa aman (tidak mudah di PHK), apakah suasana lingkungan kerja kondusif, apakah terdapat penghargaan berupa pengakuan prestasi di tempat kerja, dan apakah terdapat kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya melalui pekerjaan yang dipilihnya tersebut.

2.1.2 Teori Pengharapan

Menurut Robbins dan Judge (2015), salah satu penjelasan mengenai motivasi yang paling diterima secara luas adalah teori pengharapan yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Dalam teori ini dijelaskan bahwa pengharapan merupakan motivasi yang dimiliki seseorang mengenai harapan dari sebuah tindakan yang dilakukannya agar memberikan hasil sesuai dengan keinginannya (Murdiawati, 2020).

Seseorang yang mengharapkan atau menginginkan sesuatu dan terdapat suatu kemungkinan akan berhasil untuk mendapatkannya maka seseorang tersebut akan berupaya untuk mendapatkan keinginannya. Secara praktis, pekerja akan merasa termotivasi dan bekerja lebih baik lagi jika mereka yakin bahwa tindakannya akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja

yang baik akan mendorong perusahaan memberikan imbalan berupa bonus, kenaikan gaji, atau mendapatkan promosi. Pemberian imbalan tersebut akan memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi pekerja.

Teori pengharapan berfokus pada 3 (tiga) hubungan :

1. Hubungan upaya-kinerja, probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengerahkan sejumlah upaya akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja-penghargaan, sejauh mana individu tersebut percaya bahwa kinerja pada tingkat tertentu akan mengarah pada pencapaian hasil yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan-tujuan pribadi, sejauh mana imbalan yang diberikan oleh perusahaan akan memuaskan tujuan atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu.

2.1.3 ERP (*Enterprise Resource Planning*)

Enterprise Resource Planning (ERP) merupakan sistem manajemen bisnis yang terdiri dari perangkat lunak yang luas dan terintegrasi yang dapat digunakan, ketika sistem berhasil diimplementasikan, untuk mengelola dan mengintegrasikan seluruh fungsi bisnis dalam sebuah organisasi (Shehab et al., 2004). Kesuksesan dalam penerapan ERP pada suatu perusahaan selain didukung dengan ketersediaan teknologi yang telah terintegrasi juga harus didukung oleh peran pengguna yang terlatih dan ahli dalam bidangnya (Harris dan Mardiyati, 2013).

Sebagian besar organisasi menggunakan sistem ERP untuk mengordinasikan dan mengelola data, proses bisnis, dan sumber daya. Sistem

ERP mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data dan menyediakan informasi untuk manajer dan pihak eksternal untuk menilai perusahaan. Sistem ERP yang dirancang dengan baik memberikan kemudahan kepada manajemen untuk mengakses informasi terkini mengenai seluruh aktivitas untuk merencanakan, mengontrol, dan mengevaluasi proses bisnis organisasi secara lebih efektif (Romney dan Steinbart, 2018).

2.1.4 SAP (*System Application and Program in Data Processing*)

System Application and Program in Data Processing atau SAP merupakan suatu *software* yang dikembangkan untuk mendukung berjalannya proses bisnis pada perusahaan secara lebih efektif dan efisien. SAP terdiri dari sejumlah modul yang saling berintegrasi satu dengan lainnya guna mendukung seluruh transaksi pada perusahaan (Kusuma dan Puspaningsih, 2014). SAP pertama kali didirikan pada tahun 1972 di Walldorf, Jerman, dan kini sudah memiliki kantor di seluruh dunia. SAP digunakan untuk membantu bisnis dari semua ukuran dan di semua industri untuk beroperasi secara menguntungkan, terus beradaptasi, dan mencapai tujuan (SAP, n.d.). SAP didesain untuk memenuhi kebutuhan informasi perusahaan di seluruh dunia (Akmila, 2011). *Software* SAP sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar di Indonesia, seperti Astra Internasional, Pertamina, Telkomsel, United Tractor, dan masih banyak perusahaan lainnya. Modul yang digunakan pada perusahaan beragam dan dipilih sesuai dengan keperluan perusahaan. Modul-modul pada SAP terdiri dari *Finance* (FI), *Controlling* (CO), *Investment Management* (IM), *Enterprise Controlling* (EC), *Treasury* (TR), *Logistics Execution* (LE), *Sales Distribution* (SD),

Materials Management (MM), Production Planning (PP), Plant Maintenance (PM), Quality Management (QM), Project System (PS), dan Human Resources (HR) (Wibisono, 2005).

2.1.5 Karir di Bidang ERP-SAP

Menurut (Aspen, 2014), Seseorang yang memiliki minat untuk berkarir di bidang ERP-SAP, harus paham dengan ekosistem pada ERP-SAP. Umumnya, ekosistem ERP-SAP dibagi menjadi *customers*, vendor, dan perusahaan konsultan. *Customers* atau perusahaan yang membeli dan juga mengimplementasikan *software* ERP-SAP untuk mengintegrasikan fungsi bisnis perusahaannya. Vendor menyediakan atau menjual *software* ERP-SAP dan jasa layanan kepada *customers*. Perusahaan konsultan merupakan perusahaan yang menyediakan jasa layanan konsultan untuk membantu *customers* dalam mengimplementasikan *software* ERP-SAP. Seseorang yang memiliki minat untuk berkarir di bidang ERP-SAP juga selain memahami ekosistem ERP-SAP perlu mengetahui peran apa saja yang ada di dalam perusahaan *customers* dan menentukan area mana yang akan difokuskan untuk mendukung karirnya kedepan. Terdapat 2 (dua) jenis peran, yaitu sebagai ERP-SAP *technical* dan sebagai ERP-SAP *functional*.

Peran dalam ERP-SAP *technical* dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu *development* atau pemrograman yang berhubungan dengan penggunaan ABAP (Bahasa pemrograman inti ERP-SAP) dan *system administration* atau basis yang berhubungan dengan menginstal *software* ERP-SAP, memantau sistem, membuat

clients baru, dan menangani penerapan kinerja *software* di berbagai aktivitas dalam perusahaan. Peran ini lebih diperuntukkan oleh seseorang yang memiliki keahlian atau memiliki latar belakang pendidikan di bidang komputer atau teknik informatika. Seorang ERP-SAP *functional* adalah seseorang yang memahami fungsi bisnis dari *software* ERP-SAP. Karena lingkungan ERP-SAP yang sangat luas maka seorang ERP-SAP *functional* biasanya berfokus pada satu modul ERP-SAP yang umumnya dipilih sesuai dengan latar belakang pendidikan atau berdasarkan kemampuan yang dikuasainya. ERP-SAP *functional* biasa diketahui sebagai area fungsional.

Berdasarkan latar belakang pendidikan lulusan akuntansi, mereka memiliki kesempatan besar untuk berkarir di bagian *functional* sesuai dengan modul yang dikuasainya. Mereka harus melakukan pertimbangan dengan baik untuk menentukan kepada siapa mereka akan bekerja, apakah pada perusahaan *customers* ERP-SAP atau perusahaan konsultansi ERP-SAP. *End user* dan *business user* bekerja pada perusahaan *customers* ERP-SAP, sedangkan konsultan umumnya bekerja pada perusahaan konsultansi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai *end user*, *business analyst*, dan konsultan.

1. *End User* ERP-SAP

End user merupakan seseorang yang menggunakan *software* ERP-SAP sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari mereka pada perusahaan yang telah mengkonfigurasi serta mengimplementasikan ERP-SAP. Sebagai contoh, seseorang dari bagian *customer service* sebagai *end user* bertugas untuk memasukkan *sales order*, seorang dari bagian keuangan sebagai *end user* bertugas

untuk membuat jurnal entri, atau seseorang dari bagian operasi sebagai *end user* bertugas untuk mengonfirmasi *production orders*. Dengan adanya ERP-SAP, diharapkan para *end user* mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan akurat. *End user* diperuntukkan bagi orang-orang yang masih memiliki pengetahuan yang minim dalam bidang ERP-SAP. Memulai berkarir di bidang ERP-SAP sebagai *end user* merupakan langkah awal yang tepat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan menambah pengalaman di dunia ERP-SAP (Aspen, 2014).

2. *Business Analyst* ERP-SAP

Seorang *business analyst* merupakan seorang konsultan internal yang bekerja pada perusahaan *customer* ERP-SAP. *Business analyst* berperan sebagai seorang *functional* dalam sebuah perusahaan. Seorang *business analyst* diharapkan memiliki pengetahuan terhadap sistem yang terperinci dan memiliki keahlian fungsional untuk mendukung proses bisnis saat ini (*production support*) dan berpartisipasi dalam penerapan fungsionalitas atau unit bisnis yang baru. Memiliki keterampilan untuk mengkonfigurasi sistem ERP-SAP diperlukan oleh *business analyst* untuk dapat memenuhi kebutuhan bisnis sesuai dengan permintaan perusahaan. Untuk dipekerjakan, seorang *business analyst* perlu memiliki keahlian yang ada dalam modul ERP-SAP tertentu (Aspen, 2014).

Business analyst bertindak sebagai sebuah jembatan atau penghubung untuk menafsirkan dan menganalisis kebutuhan atau permasalahan dalam bisnis dan menerjemahkan ke dalam bahasa yang dapat ditafsirkan dan dimengerti oleh tim teknologi. Adapun urutan aktivitas *business analyst* adalah memahami

masalah dan tujuan dari perusahaan, menganalisis kebutuhan dan solusi tersebut, merancang strategi yang tepat, menjalankan strategi atau melakukan perubahan, dan memfasilitasi kolaborasi *stakeholder* (Shah, 2017).

3. Konsultan ERP-SAP

Konsultan ERP-SAP merupakan orang-orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tingkat ahli terkait ERP-SAP dan memiliki tanggung jawab untuk membantu menyelesaikan pengimplementasian *software* ERP-SAP pada perusahaan. Para konsultan dipekerjakan dalam proyek implementasi sistem untuk memberikan keterampilan tambahan, pengetahuan, atau dibutuhkan jika tidak ada tenaga kerja yang tersedia di perusahaan *customers* atau vendor, atau terlalu mahal jika diperoleh dari vendor. Peran utama konsultan dalam sebuah proyek adalah sebagai manajer proyek, mentor atau pelatih, dan asisten pelaksana teknis (Lech, 2013). Berkarir di perusahaan konsultan merupakan langkah yang bagus untuk berkarir di dunia ERP-SAP karena perusahaan *consulting* sering memberikan pelatihan, memiliki kesempatan untuk mengakses lebih awal *software* ERP-SAP yang telah di rilis dan menambah pengetahuan dan wawasan dari relasi-relasi yang memiliki pengalaman lebih di dunia ERP-SAP (Aspen, 2014).

Perusahaan konsultansi ERP-SAP membutuhkan seorang konsultan yang sangat fleksibel karena mereka dibutuhkan untuk *travelling* dengan tujuan melakukan proyek pada perusahaan *customers* yang berbeda-beda. Waktu yang dibutuhkan setiap proyeknya tergantung pada ruang lingkup proyek, ukuran organisasi, dan permintaan jumlah modul ERP-SAP yang diimplementasikan pada

perusahaan *customers*. Para konsultan memiliki peran yang besar dan berdampak pada perusahaan *customers*. Mereka bertugas untuk menganalisis proses bisnis pada perusahaan dan menilai apakah proses bisnis tersebut dapat berjalan dalam lingkungan ERP-SAP dan apakah ERP-SAP dapat memberikan proses bisnis yang lebih unggul melebihi proses bisnis yang digunakan perusahaan pada saat ini (Carbone et al., 1999).

2.1.6 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan imbalan berupa uang yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat dalam hubungan kerja (Laka et al., 2019). Pemberian penghargaan finansial menjadi alasan utama bagi seseorang untuk bekerja dan sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan suatu karir. Penghargaan finansial diyakini sebagai suatu kebutuhan yang menjadi daya tarik bagi karyawan dalam memberikan kepuasan kerja menurut sebagian besar perusahaan. Memperoleh penghargaan finansial yang rasional merupakan suatu kebutuhan yang paling dasar bagi kepuasan kerja. (Suyono, 2014).

Penghargaan finansial menjadi prioritas dasar dan harapan bagi mahasiswa akuntansi untuk memperoleh karir yang tepat dengan gaji yang sesuai berdasarkan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan adanya kenaikan gaji yang ditawarkan, memungkinkan akan menghasilkan pengaruh yang besar terhadap suatu pekerjaan yang dipilihnya. Pemberian tunjangan dan memperoleh jaminan dana pensiun juga diharapkan oleh mahasiswa akuntansi pada pilihan karirnya (Lestari dan Noegroho, 2020).

2.1.7 Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Huda et al. (2008), pasar tenaga kerja merupakan suatu kondisi tersedianya penawaran tenaga kerja yang berasal dari angkatan kerja dan permintaan tenaga kerja yang berasal dari perusahaan. Terbukanya lapangan pekerjaan menjadi kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Setiap pekerjaan memiliki peluang dan kesempatan yang berbeda-beda perlu menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir. Pertimbangan pasar kerja meliputi adanya jaminan keamanan dalam kerja, lowongan pekerjaan mudah diakses, dan lapangan pekerjaan yang ditawarkan luas (Lestari dan Noegroho, 2020).

Adanya jaminan keamanan dalam pekerjaannya akan memberikan rasa aman sehingga karir yang telah dipilihnya tersebut dapat bertahan dalam waktu yang panjang. Diharapkan pilihan karirnya tersebut tidak bersifat sementara, namun akan terus berlanjut sampai pensiun (Sari, 2013). Pertimbangan pasar kerja berkaitan dengan kemudahan dalam mengakses pekerjaan di masa yang akan datang. Sebagian besar orang lebih cenderung berminat untuk berkarir pada suatu pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang luas karena memberikan peluang bagi mereka untuk dapat berkembang dalam berkarir serta imbalan yang diperoleh lebih banyak (Suyono, 2014).

2.1.8 Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan merupakan suasana kerja yang menjadi ciri khas dari pekerjaan tersebut. Hasil dari kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi atau suasana yang ada pada suatu pekerjaan (Candraning dan Muhammad, 2017).

Setiap perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Suasana kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan performa kinerja karyawan, berlaku juga bagi calon karyawan menyebabkan mereka akan berpikir dua kali sebelum bekerja setelah mengetahui bagaimana lingkungannya (Siskayani dan Saitri, 2017). Kenyamanan dalam lingkungan kerja cenderung lebih disukai oleh para pekerja, sehingga mempengaruhi seseorang untuk tetap bertahan pada pilihan karirnya dan sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan suatu karir (Lestari dan Noegroho, 2020).

Pada setiap pekerjaan juga tidak terlepas pada sifat pekerjaan yang rutin, terdapat banyak rintangan/atraktif dan sering lembur, adanya kompetisi di dalam suatu pekerjaan, dan tekanan kerja. Menjadi akuntan harus memiliki karakter dan komitmen yang kuat ketika berhadapan dengan lingkungan pekerjaannya dan pekerja dituntut untuk bisa beradaptasi dan menerima segala kondisi yang mungkin terjadi sehingga lingkungan kerja harus menjadi pertimbangan seseorang dalam pemilihan suatu karir (Ramdani dan Zulaikha, 2013).

2.1.9 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional berhubungan dengan hal-hal yang dapat meningkatkan keahlian profesional seseorang dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai prestasi. Selain memperoleh penghargaan finansial, pelatihan profesional bertujuan memenuhi keinginan seseorang untuk berprestasi dan sebagai salah satu kebutuhan untuk mengembangkan diri. Pelatihan profesional juga diperlukan sebagai bentuk persiapan dan pelatihan bagi seseorang yang akan memulai untuk berkarir.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keahlian pada seseorang terhadap pilihan karirnya yaitu dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang difasilitasi di tempat kerja mereka atau mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga di luar tempat kerja mereka. Adanya pelatihan profesional juga mendukung seseorang untuk memiliki pengalaman kerja yang bervariasi dengan tujuan untuk menghindari kejenuhan dalam bekerja (Yendrawati, 2007). Keterampilan akan semakin terasah jika seseorang semakin banyak mengikuti pelatihan. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sehingga mempengaruhi suatu perusahaan (Lestari dan Noegroho, 2020).

2.1.10 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional merupakan pemberian penghargaan dalam bentuk pengakuan atas prestasi atau kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Ramdani dan Zulaikha, 2013). Berkesempatan untuk mengembangkan diri dan berprestasi merupakan tujuan lain seseorang dalam pemilihan suatu karir disamping mencari penghargaan finansial (Merdekawati dan Sulistyawati, 2011). Ketika seseorang mendapatkan pengakuan dalam menjalankan karirnya maka mereka akan termotivasi dan bersemangat untuk berusaha dalam meningkatkan kinerjanya (Yendrawati, 2007). Seseorang yang berprestasi merupakan bentuk keberhasilan dalam penguasaan pengetahuan yang diperoleh. Pengakuan profesional meliputi adanya pengakuan jika berprestasi, memiliki kesempatan untuk berkembang, adanya kenaikan pangkat, dan memiliki keahlian tertentu untuk mencapai kesuksesan (Lestari dan Noegroho, 2020).

2.2 Penelitian Terdahulu

Ramdani dan Zulaikha (2013) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karir Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Di Perguruan Tinggi Di Semarang)”. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, yaitu Mahasiswa Strata-1 Jurusan Akuntansi dengan kriteria mahasiswa semester 6 hingga akhir (2008 - 2010) dari beberapa fakultas negeri dan swasta di Semarang, yaitu UNDIP, UNNES, UNIKA, dan UNISULA, dan studi pustaka. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa faktor penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan *gender* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau akuntan non publik. Sedangkan faktor lingkungan kerja, nilai-nilai sosial dan personalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau akuntan non publik.

Sari (2013) melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan”. Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program Strata-1 Kelas Pagi Angkatan 2007 dan 2008 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner, wawancara, dan studi dokumen-dokumen resmi yang diterbitkan Fakultas Ekonomi UMSU Medan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara parsial, faktor pengakuan profesional dan faktor pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Sedangkan faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

Candraning dan Muhammad (2017) melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah”. Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Strata-1 Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII angkatan 2013-2015 dengan kriteria telah mengambil mata kuliah akuntansi syariah dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Menurut hasil penelitian, pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah.

Asmoro et al. (2015) melakukan penelitian dengan judul “Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi”. Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Strata-1 Jurusan Akuntansi semester akhir (angkatan 2012) UNIBA dan UNS Surakarta dengan menggunakan metode kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa secara parsial hanya faktor pelatihan profesional saja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir Mahasiswa Akuntansi Strata-1 sebagai akuntan publik. Faktor penghargaan finansial/gaji, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai

sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir Mahasiswa Akuntansi Strata-1 sebagai akuntan publik.

Murdiawati (2020) melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik”. Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Akuntansi semester 5 hingga 8 di Surabaya yang telah menempuh mata kuliah pengauditan dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengambilan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya resiko profesional yang tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa di Surabaya untuk memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan non publik. Sedangkan faktor penghagaan finansial, pertimbangan pasar kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi minat mahasiswa di Surabaya untuk memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan non publik.

Lestari dan Noegroho (2020) melakukan penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntansi oleh mahasiswa akuntansi”. Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana dari angkatan 2015 hingga 2018 yang masih aktif di tahun 2018 dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa faktor pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh

signifikan terhadap pemilihan profesi akuntansi. Faktor penghargaan finansial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan personalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan profesi akuntansi.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP

Pada hakikatnya mahasiswa akuntansi setelah lulus dari perguruan tinggi akan memilih dan menentukan karir. Faktor penghargaan finansial dapat menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan suatu karir. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Ramdani dan Zulaikha (2013), Candraning dan Muhammad (2017), dan Murdiawati (2020) yang menyatakan bahwa faktor penghargaan finansial mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir. Dalam teori pengharapan, seseorang perlu berusaha dengan baik untuk menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Pada umumnya, penilaian kinerja yang baik akan mendapatkan imbalan yang baik juga. Imbalan yang diperoleh dari pilihan karirnya tersebut diharapkan akan memberikan kepuasan untuk memenuhi kebutuhan dasar atau tujuan mahasiswa akuntansi yang ingin dicapai. Dalam teori hierarki kebutuhan, salah satu kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi adalah kebutuhan fisiologis yang meliputi kebutuhan untuk makan dan minum, memiliki tempat tinggal, dan kebutuhan primer lainnya (Robbins dan Judge, 2015).

Menurut Aspen (2014), seseorang yang memilih untuk berkarir di dunia ERP-SAP dapat memberikan manfaat, baik secara finansial maupun intelektual. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang ERP-SAP biasanya mendapatkan imbalan yang lebih tinggi di atas harga pasar dibandingkan dengan seseorang yang memiliki keahlian di bidang lain. Hal ini berlaku untuk hampir semua peran di dunia ERP-SAP, seperti *end user*, *business analyst*, dan konsultan. Kompensasi untuk *end user* umumnya lebih berkaitan dengan fungsi dan pengalaman bisnis mereka, dibandingkan dengan pengetahuan ERP-SAP mereka (Aspen, 2014). Dari segi keahlian dan pengalaman terjun dalam dunia ERP-SAP, *business analyst* dan konsultan jauh lebih banyak dibandingkan dengan *end user*. Sehingga, kompensasi yang diperoleh jauh lebih besar tergantung pada tingkat keahlian dan banyaknya pengalaman di dunia ERP-SAP.

H1 : Faktor penghargaan finansial memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

2.3.2 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP

Setelah mahasiswa akuntansi menyelesaikan masa studinya di perguruan tinggi, mereka akan mulai dihadapkan dengan banyaknya pilihan karir yang ada dalam pasar kerja. Faktor pertimbangan pasar kerja dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi para mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir yang didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ramdani dan Zulaikha (2014), Sari (2013), Candraning dan Muhammad (2017), Murdiawati (2020) dan Lestari

dan Noegroho (2020). Pertimbangan pasar kerja menjadi pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi karena mengingat banyaknya lulusan akuntansi di luar sana yang bersaing secara ketat untuk memperoleh kedudukan kerja dengan kompetensi yang dimilikinya, sedangkan kesempatan kerja semakin hari semakin sempit.

ERP-SAP memiliki pilihan karir yang sangat luas (Aspen, 2014). Selain itu, informasi mengenai lowongan kerja di bidang ERP-SAP yang ditawarkan saat ini mudah untuk di akses di berbagai aplikasi atau situs *web* lowongan kerja. ERP-SAP adalah pasar yang kompetitif dan setiap posisi terbuka, kemungkinan besar memiliki banyak pelamar (Aspen, 2014). Dalam teori hierarki kebutuhan, rasa aman merupakan salah satu kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi (Robbins dan Judge, 2015). Rasa aman, dalam artian tidak mudah di PHK, menjadi harapan bagi mahasiswa akuntansi atas pilihan karirnya (Lestari dan Noegroho, 2020). Kompetisi di dunia ERP-SAP yang tinggi dengan produk dan fungsi ERP-SAP yang selalu mengalami perkembangan, menuntut mahasiswa akuntansi yang memilih berkarir di bidang ERP-SAP untuk selalu meningkatkan *technical skills* dan *soft skills* agar tidak tersingkir dari posisi kerja.

H2 : Faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi atau suasana yang dapat dirasakan dalam suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dikategorikan sebagai kebutuhan fisiologis yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Dalam teori hierarki kebutuhan, kebutuhan fisiologis terdiri atas kebutuhan mendasar yang bersifat primer dan terkadang dinamakan sebagai kebutuhan biologikal dalam lingkungan kerja *modern* (Iskandar, 2016). Mahasiswa akuntansi sebagai calon angkatan kerja diharapkan mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dalam memilih suatu karir. Candraning dan Muhammad (2017) dan Murdiawati (2020) dalam penelitiannya mendukung bahwa faktor lingkungan kerja mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan suatu karir. Mahasiswa akuntansi yang memiliki minat untuk berkarir di dunia ERP-SAP harus siap dengan segala kondisi yang akan terjadi di lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja terdiri dari sifat pekerjaan (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan, dan tekanan kerja (Lestari dan Noegroho, 2020). Hal tersebut berlaku pada setiap peran dalam ERP-SAP. *Business analyst* dan konsultan berorientasi pada proyek untuk menganalisis kebutuhan perusahaan *customers* dan mengimplementasikan ERP-SAP, sedangkan *end user* hanya sebagai pengguna *software* ERP-SAP untuk membantu dalam menyelesaikan tugasnya. Suasana kerja *business analyst* dan konsultan pada saat proyek bersifat rutin, sangat atraktif/banyak tantangan, dan sering lembur. *End user* memiliki suasana kerja yang *day-to-day* bersifat rutin, cukup

atraktif/terdapat tantangan, dan lembur hanya pada waktu tertentu. *Business analyst* dan konsultan lebih berorientasi pada proyek, sehingga untuk dipekerjakan tingkat persaingan didalam pekerjaannya lebih tinggi dibandingkan dengan persaingan antar *end user*.

Banyak pekerjaan yang sulit bagi konsultan *functional* dalam proses penyempurnaan implementasi *software* ERP-SAP (Carbone et al., 1999). Sama halnya dengan *business analyst*, sehingga tekanan kerja yang dihadapi besar karena hal tersebut berdampak kepada perusahaan *customers*. Tekanan kerja yang dirasakan *end user* adalah ketika sistem baru beroperasi pada perusahaan, sehingga butuh waktu yang lama bagi mereka untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru dan sistem kerja yang baru juga.

H3 : Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

2.3.4 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP

Pelatihan profesional berhubungan dengan segala hal yang dapat meningkatkan prestasi seseorang dalam pekerjaannya dan merupakan suatu kebutuhan dalam mengembangkan diri. Dalam teori pengharapan, disebutkan adanya hubungan antara upaya dan kinerja, yaitu seseorang akan melakukan sejumlah upaya untuk mendorong kinerja. Selain itu, dalam teori hierarki kebutuhan menyebutkan bahwa dorongan seseorang untuk menjadi apa yang diinginkan dengan menggunakan kemampuan dan keahliannya merupakan sebuah

kebutuhan untuk mengaktualisasi diri (Robbins dan Judge, 2015). Prestasi dapat dicapai, salah satunya dengan mengikuti pelatihan yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Dalam penelitian Ramdani dan Zulaikha (2013), Asmoro et al. (2015), Murdiawati (2020), dan Lestari dan Noegroho (2020) membuktikan bahwa faktor pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

Mendapatkan pelatihan sebelum bekerja menjadi pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang ERP-SAP. Seseorang yang memilih berkarir di bidang ERP-SAP dituntut untuk mempelajari ERP-SAP. Seseorang yang dapat belajar untuk menggunakan, mengkonfigurasi, memprogram, mengelola, atau melakukan banyak hal lainnya pada *software* ERP-SAP, mereka merupakan aset yang berharga bagi suatu bisnis (Aspen, 2014). Hal tersebut dapat dicapai dengan mengikuti pelatihan-pelatihan ERP-SAP. Pelatihan dapat diperoleh, baik dari dalam perusahaan atau mengikuti pelatihan di lembaga luar perusahaan yang menawarkan pelatihan ERP-SAP atau diperoleh pada saat mereka masih duduk di bangku kuliah bagi perguruan tinggi yang memasukkan ERP-SAP ke dalam kurikulumnya. ERP-SAP selalu berkembang dan membantu perusahaan dalam mengoperasikan bisnis secara *day-to-day* maka pelatihan secara rutin juga diperlukan bagi setiap peran dalam ERP-SAP untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Semakin banyaknya pengalaman kerja terjun dalam bidang ERP-SAP maka semakin bernilai di mata perusahaan.

H4 : Faktor pelatihan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

2.3.5 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP

Pengakuan profesional berhubungan dengan penghargaan yang didapatkan seseorang sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian suatu prestasi dalam pekerjaannya. Dalam teori hierarki kebutuhan, mendapatkan pengakuan dari orang lain atas prestasi sebagai keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya merupakan kebutuhan bagi setiap manusia (Robbins dan Judge, 2015). Dengan adanya pengakuan profesional pada perusahaan harus menjadi pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Ramdani dan Zulaikha (2013), Sari (2013), dan Murdiawati (2020) bahwa pertimbangan dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh faktor pengakuan profesional.

Pengakuan profesional tidak selalu dalam berbentuk finansial, namun adanya kesempatan bagi mereka untuk dapat mengembangkan dirinya. Berkarir dalam dunia ERP-SAP dapat memberikan manfaat, baik secara finansial maupun intelektual (Aspen, 2014). Seseorang yang baru memulai berkarir di bidang ERP-SAP minimal sudah paham dengan proses bisnis perusahaan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan *software* ERP-SAP. Upaya yang dapat dilakukan seseorang agar berprestasi adalah dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya tersebut melalui pengalaman selama mereka bekerja, mengikuti pelatihan-pelatihan yang difasilitasi perusahaan atau melalui lembaga luar yang menyediakan pelatihan-pelatihan ERP-SAP, dan memperoleh sertifikasi ERP-SAP. Dengan pengalaman serta keahlian yang dimilikinya

tersebut, diharapkan mereka akan menjadi pekerja yang berkualitas serta mampu memberikan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan sehingga mereka akan diakui bahwa mereka berprestasi dan profesional. Mereka juga akan memiliki kesempatan untuk terjun ke dalam proyek dan dipercaya untuk bekerja dengan profesi lain.

H5 : Faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

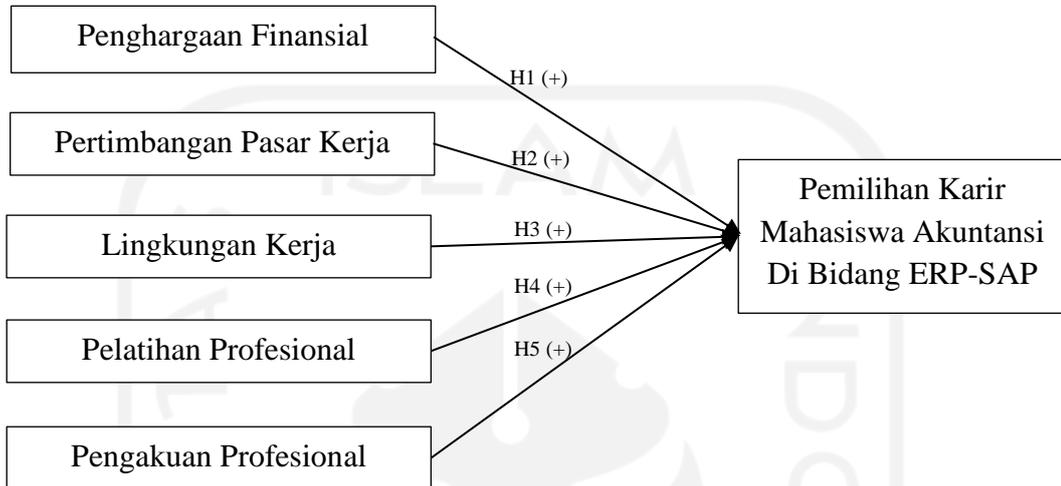
2.4 Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir di bidang ERP-SAP. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menggunakan faktor penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional sebagai variabel independen. Variabel independen tersebut akan diuji untuk mengetahui apakah memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen, yaitu pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP. Adapun macam karir dalam bidang ERP-SAP yang diangkat oleh peneliti untuk dapat diteliti terhadap mahasiswa akuntansi adalah karir di bidang ERP-SAP sebagai *end user*, *business analyst*, dan konsultan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tersebut dalam bentuk kerangka penelitian adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1

Model Kerangka Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah mahasiswa strata-1 jurusan akuntansi pada perguruan tinggi di provinsi D. I. Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu sampel yang sengaja dipilih karena memiliki kualitas yang sesuai dengan dengan kriteria yang dibutuhkan (Etikan et al., 2016). Kriteria pada sampel yang telah dipertimbangkan oleh peneliti adalah mahasiswa strata-1 jurusan akuntansi minimal angkatan 2018 yang sudah menempuh mata kuliah yang mengajarkan mengenai ERP dan mengetahui/pernah mendengar ERP-SAP. Alasan lain peneliti mempertimbangkan kriteria pada sampel tersebut karena diperkirakan mahasiswa sudah mempelajari hampir seluruh materi selama di bangku perkuliahan dan diperkirakan mereka sudah menentukan pilihan karirnya.

Menurut Hair et al. (2014), ukuran sampel yang digunakan oleh para peneliti pada umumnya tidak kurang dari 50 sampel, dan sebaiknya ukuran sampel harus 100 sampel atau lebih. Ukuran sampel minimum sebanyak 5 kali, dan akan lebih diterima lagi jika ukuran sampel 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan uraian tersebut, perhitungan ukuran sampel penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}\text{Ukuran sampel} &= \text{Jumlah variabel} \times 10 \\ &= 5 \text{ variabel} \times 10 \\ &= 50 \text{ sampel}\end{aligned}$$

Ukuran sampel yang seharusnya digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 50 sampel. Namun, 50 sampel merupakan batas minimum dari sebuah ukuran sampel. Sehingga, mengikuti saran dari Hair et al. (2014), peneliti akan menggunakan ukuran sampel minimum sebanyak 100 sampel.

3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti dari obyek penelitian secara langsung, tanpa melewati pihak atau lembaga lain (Hadi, 2006). Data yang diperoleh bersumber dari hasil penyebaran kuesioner secara *online* kepada responden untuk dimintai tanggapannya atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Kuesioner yang disebar terdiri dari beberapa pertanyaan untuk setiap variabel yang akan diukur dengan menggunakan metode *skala likert*. Responden diminta memberikan nilai untuk setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat atau persepsi masing-masing responden dengan poin penilaian yang terdiri dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (agak setuju), 5 (setuju), dan 6 (sangat setuju). Dari 6 (enam) poin penilaian tersebut, masing-masing memiliki rincian nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan interval sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{6 - 1}{6} \\ &= 0,83 \end{aligned}$$

Tabel 3.1
Interval Penilaian

POIN	INTERVAL	KETERANGAN
1	1,00 – 1,82	Sangat Tidak Setuju
2	1,83 – 2,65	Tidak Setuju
3	2,66 – 3,48	Agak Tidak Setuju
4	3,49 – 4,31	Agak Setuju
5	4,32 – 5,14	Setuju
6	5,15 – 6,00	Sangat Setuju

3.3 Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP, yaitu sebagai *end user*, *business analyst*, atau konsultan. Pemilihan karir merupakan langkah awal dalam pembentukan suatu karir. Pemilihan suatu karir melibatkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir tersebut dan melibatkan proses pengambilan keputusan yang tidak mudah (Kazi dan Akhlaq, 2017).

Mahasiswa akuntansi yang sudah mengambil mata kuliah yang mengajarkan ERP, diasumsikan mereka telah memahami mengenai seluruh profesi di bidang ERP-SAP. Indikator yang diadopsi dan dikembangkan sebagai penilaian terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP pada

penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) butir indikator. Untuk masing-masing indikator akan diukur dengan menggunakan metode skala *likert*, yaitu dengan memberikan poin penilaian dimulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Indikator Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP

KODE	INDIKATOR	SUMBER
PEKA1	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena saya sudah mendapatkan pembelajaran dan pelatihan di kelas	(Agarwala, 2008)
PEKA2	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena saya memiliki keterampilan dan kemampuan pada pilihan karir saya	
PEKA3	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena saya sepenuhnya yakin bahwa saya akan memberikan yang terbaik terhadap pilihan karir saya	(Kazi dan Akhlaq, 2017)
PEKA4	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena saya terinspirasi/dinasehati oleh dosen pengajar	
PEKA5	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena terinspirasi dari teman/relasi saya	
PEKA6	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena kondisi kerjanya cocok untuk saya	
PEKA7	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP setelah saya memperoleh informasi dari internet	

3.3.2 Variabel Independen

1. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial berhubungan dengan pemberian penghargaan berupa imbalan atau upah oleh perusahaan atau organisasi kepada pekerja sebagai bentuk balas budi atas kinerja yang telah dikerahkan untuk perusahaan.

Indikator yang diadopsi dan dikembangkan sebagai penilaian terhadap faktor penghargaan finansial pada penelitian ini terdiri dari 4 (empat) butir indikator. Untuk masing-masing indikator akan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan poin penilaian dimulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3
Indikator Faktor Penghargaan Finansial

KODE	INDIKATOR	SUMBER
PF1	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP akan memberikan gaji awal yang tinggi	Lestari dan Noegroho (2020)
PF2	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena adanya jaminan dana pensiun	
PF3	Adanya potensi kenaikan gaji apabila saya memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP	
PF4	Dengan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP, saya akan memperoleh bonus ketika berprestasi atau lembur	Candraning dan Muhammad (2017)

2. Pertimbangan Pasar Kerja

Pasar tenaga kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tersedianya penawaran kerja dan permintaan tenaga kerja (Huda et al., 2008). Terbukanya lapangan pekerjaan memiliki peluang dan kesempatan yang berbeda, sehingga seseorang perlu untuk mempertimbangkan pekerjaan yang akan dipilihnya.

Indikator yang diadopsi dan dikembangkan sebagai penilaian terhadap faktor pertimbangan pasar kerja pada penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) butir indikator. Untuk masing-masing indikator akan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan poin penilaian dimulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.4
Indikator Faktor Pertimbangan Pasar Kerja

KODE	INDIKATOR	SUMBER
PPK1	Saya memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena akan memberikan keamanan kerja yang terjamin (tidak mudah di PHK)	Lestari dan Noegroho (2020)
PPK2	Saya merasa lowongan kerja di bidang ERP-SAP mudah untuk diakses/diketahui	
PPK3	Karir di bidang ERP-SAP memiliki banyak lowongan kerja yang masih dibutuhkan	Candraning dan Muhammad (2017)

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan berhubungan dengan suasana kerja yang dirasakan dan menjadi ciri khas dari pekerjaan tersebut. Hasil dari kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi atau suasana yang ada pada suatu pekerjaan (Candraning dan Muhammad, 2017).

Indikator yang diadopsi dan dikembangkan sebagai penilaian terhadap faktor lingkungan kerja pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) butir indikator. Untuk masing-masing indikator akan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan poin penilaian dimulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.5
Indikator Faktor Lingkungan Kerja

KODE	INDIKATOR	SUMBER
LK1	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP memiliki sifat pekerjaan yang rutin	Lestari dan Noegroho (2020)
LK2	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP memiliki sifat pekerjaan yang menantang/atraktif	
LK3	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP memiliki sifat pekerjaan yang terkenal sering lembur	
LK4	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP memiliki tingkat persaingan yang tinggi antar karyawan	
LK5	Tekanan kerja pada karir di bidang ERP-SAP akan memberikan hasil yang baik	

4. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional berhubungan dengan segala upaya yang dilakukan seseorang dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian profesional untuk meningkatkan kualitas diri dan mencapai prestasi kerja.

Indikator yang diadopsi dan dikembangkan sebagai penilaian terhadap faktor pelatihan profesional pada penelitian ini terdiri dari 4 (empat) butir indikator. Untuk masing-masing indikator akan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan poin penilaian dimulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.6
Indikator Faktor Pelatihan Profesional

KODE	INDIKATOR	SUMBER
PLP1	Saya berharap akan memperoleh pelatihan kerja sebelum memulai bekerja apabila saya memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP	Lestari dan Noegroho (2020)
PLP2	Adanya pelatihan-pelatihan rutin yang difasilitasi oleh tempat kerja akan memotivasi saya untuk berkembang	
PLP3	Mengikuti pelatihan-pelatihan di lembaga luar tempat kerja akan membantu saya dalam peningkatan karir di bidang ERP-SAP	
PLP4	Karir di bidang ERP-SAP akan memberikan peluang untuk mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi	

5. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional berhubungan dengan adanya penghargaan berupa pengakuan atas pencapaian suatu prestasi dalam tempat kerja.

Indikator yang diadopsi dan dikembangkan sebagai penilaian terhadap faktor pengakuan profesional pada penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) butir indikator. Untuk masing-masing indikator akan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan poin penilaian dimulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.7
Indikator Faktor Pengakuan Profesional

KODE	INDIKATOR	SUMBER
PAP1	Adanya pengakuan prestasi dalam pekerjaan apabila saya memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP	Lestari dan Noegroho (2020)
PAP2	Karir di bidang ERP-SAP akan memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang	
PAP3	Karir di bidang ERP-SAP membutuhkan keahlian tertentu untuk mencapai kesuksesan	

3.4 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data yang diteliti adalah dengan metode PLS (*Partial Least Squares*) yang merupakan salah satu jenis dari SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. PLS merupakan metode analisis yang terkenal kuat dan disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi, yaitu seperti data harus berdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya multikolonieritas antar variabel eksogen (variabel independen) (Ghozali dan Latan, 2015; Wold, 1985). Pada dasarnya, PLS dikembangkan untuk menguji teori dan data yang lemah, seperti ukuran sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data (Ghozali dan Latan, 2015; Wold, 1982). Menurut Hair et al. (2011), SEM-PLS terdiri dari 2 (dua) model, yaitu model pengukuran (*measurement models*) atau lebih dikenal sebagai *outer models* dan model struktural (*structural models*) atau lebih dikenal sebagai *inner models*.

3.4.1 Model Pengukuran (*Outer Models*)

Model pengukuran (*outer models*) dalam SEM-PLS digunakan untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel laten (variabel endogen atau variabel dependen dan variabel eksogen atau variabel independen) dengan indikator-indikatornya (Hair et al., 2011). Model pengukuran dalam SEM-PLS dilakukan melalui 2 (dua) tahap, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas pada model pengukuran dengan indikator refleksif, dievaluasi dengan menggunakan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan dari

indikator pembentuk variabel laten (variabel endogen atau variabel dependen dan variabel eksogen atau variabel independen). Uji validitas konvergen memiliki prinsip bahwa seharusnya indikator-indikator dari suatu variabel laten akan berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dapat ditentukan dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator. Nilai *loading factor* yang digunakan pada penilaian uji validitas konvergen berdasarkan *rule of thumb* adalah lebih dari 0,7 walaupun nilai *loading factor* 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima untuk tahap awal pengembangan (Ghozali dan Latan, 2015). Namun, penelitian ini akan menggunakan nilai *loading factor* lebih dari 0,7. Sedangkan, nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang disyaratkan pada uji validitas konvergen harus lebih besar dari 0,5.

Uji validitas diskriminan memiliki prinsip bahwa seharusnya indikator-indikator variabel laten yang berbeda tidak berkorelasi tinggi. Hal tersebut dapat dilihat melalui korelasi variabel laten dengan indikatornya tersebut memiliki nilai *cross loading* nilai lebih dari 0,7 dan lebih besar dari korelasi variabel laten dengan indikator lainnya. Cara lain yang dapat dilakukan untuk melakukan uji validitas diskriminan yaitu membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE dengan nilai korelasi antar variabel laten. Menurut Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghozali dan Latan (2015), hasil uji validitas diskriminan yang baik adalah jika nilai akar kuadrat dari AVE pada setiap variabel laten lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel laten lainnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji reliabilitas dari suatu variabel laten. Uji realibititas yang baik pada model pengukuran dengan indikator refleksif, ditentukan dengan nilai *cornbach's alpha* dan *composite reliability* yang memiliki nilai harus lebih dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015).

3.4.2 Model Struktural (*Inner Models*)

Model struktural (*inner models*) dalam SEM-PLS digunakan untuk menunjukkan kekuatan hubungan (*paths*) antar variabel laten (Hair et al., 2011). Model struktural dalam SEM-PLS dilakukan melalui 2 (dua) tahap, yaitu *coefficient of determination* (R^2) dan *path coefficient*.

1. *Coefficient of Determination* (R^2)

Model struktural dimulai dengan melihat nilai *coefficient of determination* (R^2) pada variabel laten endogen (variabel dependen) sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif (Ghozali dan Latan, 2015). Menurut Hair et al. (2011), nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, atau 0,25 untuk variabel laten endogen menggambarkan bahwa model tersebut kuat, sedang, atau lemah.

2. *Path Coefficients*

Path coefficients digunakan untuk menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh hipotesis pada penelitian yang menghubungkan antar variabel laten. Nilai *path coefficients* distandarisasi dengan rentang dari -1 hingga +1, dengan

nilai koefisien mendekati +1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan nilai koefisien mendekati -1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat (Hair et al., 2014).

Setelah menentukan pengaruh pada hubungan hipotesis tersebut, selanjutnya adalah dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada hipotesis penelitian yang menghubungkan antar variabel laten melalui prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* digunakan untuk melakukan *resampling* pada sampel (Ghozali dan Latan, 2015). Untuk mengetahui apakah hubungan pada hipotesis tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan, dapat dilakukan dengan membandingkan antara *p-value* yang dihasilkan dengan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Hipotesis akan diterima apabila *p-value* yang dihasilkan kurang dari 5% ($p\text{-value} < 0,05$). Sedangkan, hipotesis akan ditolak apabila *p-value* yang dihasilkan lebih dari 5% ($p\text{-value} > 0,05$).

3.5 Formulasi Hipotesis

3.5.1 Penghargaan Finansial

$H_{01} > 0,05$: Faktor penghargaan finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

$H_{a1} \leq 0,05$: Faktor penghargaan finansial memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

3.5.2 Pertimbangan Pasar Kerja

$H_{02} > 0,05$: Faktor pertimbangan pasar kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

$H_{a2} \leq 0,05$: Faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

3.5.3 Lingkungan Kerja

$H_{03} > 0,05$: Faktor lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

$H_{a3} \leq 0,05$: Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

3.5.4 Pelatihan Profesional

4. $H_{04} > 0,05$: Faktor pelatihan profesional tidak memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

5. $H_{a4} \leq 0,05$: Faktor pelatihan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

3.5.5 Pengakuan Profesional

$H_{05} > 0,05$: Faktor pengakuan profesional tidak memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

$H_{a5} \leq 0,05$: Faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner secara *online* melalui *link* <http://bit.ly/skripsinyaambar> kepada mahasiswa strata-1 jurusan akuntansi dari perguruan tinggi D. I. Yogyakarta yang merupakan mahasiswa minimal angkatan 2018 yang sudah mengambil mata kuliah yang mengajarkan mengenai ERP (*Enterprise Resource Planning*) dan mengetahui/pernah mendengar ERP-SAP (*System Application and Product in Data Processing*). Adapun hasil pengumpulan data yang diperoleh tersebut diringkas sebagai berikut.

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang diterima	125	100
Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	2	1,6
Kuesioner yang memenuhi kriteria	123	98,4

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan ringkasan pada tabel 4.1, kuesioner yang diterima oleh peneliti sebanyak 125 buah dengan persentase sebesar 100%. Namun, terdapat 2 buah kuesioner yang tidak memenuhi kriteria dikarenakan salah satu responden ada yang belum mengambil mata kuliah yang mengajarkan mengenai ERP dan

sisanya belum mengetahui/pernah mendengar ERP-SAP dengan total persentase sebesar 1,6%. Sehingga, jumlah kuesioner yang memenuhi kriteria dan digunakan untuk diteliti lebih lanjut pada penelitian ini yaitu sebanyak 123 buah dengan persentase sebesar 98,4%.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	35	28,5
Perempuan	88	71,5
Total	123	100

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel 4.2, dinyatakan bahwa sebanyak 35 responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 28,5% dan sebanyak 88 responden adalah berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 71,5%. Dari total keseluruhan sebanyak 123 responden dengan persentase sebesar 100%, dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini lebih didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi

Tabel 4.3

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi	Jumlah	Persentase (%)
Universitas Islam Indonesia	100	81,3
Universitas Mercu Buana Yogyakarta	2	1,6
Universitas Negeri Yogyakarta	4	3,3
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	5	4,1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta	12	9,7
Total	123	100

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel 4.3, dari total keseluruhan responden, yaitu sebanyak 123 responden dengan persentase sebesar 100% merupakan mahasiswa strata-1 jurusan akuntansi yang berasal dari perguruan tinggi di D. I. Yogyakarta. Urutan responden dengan jumlah terbanyak dimulai dari Universitas Islam Indonesia, yaitu sebanyak 100 responden dengan persentase sebesar 81,3 persen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 9,7%, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 4,1%, Universitas Negeri Yogyakarta sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 3,3%, dan Universitas Mercu Buana Yogyakarta sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 1,6%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan Mahasiswa

Tabel 4.4

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Jumlah	Persentase (%)
Angkatan 2018	31	25,2
Angkatan 2017	89	72,4
Angkatan 2016	3	2,4
Total	123	100

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel 4.4, dari total keseluruhan responden, yaitu sebanyak 123 responden dengan persentase sebesar 100%, angkatan 2017 berada di urutan paling pertama dengan jumlah responden terbanyak, yaitu sebanyak 89 orang dengan persentase sebesar 72,4%. Lalu, angkatan 2018 berada di urutan kedua dengan jumlah responden sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 25,2% dan di urutan terakhir yaitu angkatan 2016 dengan jumlah responden sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 2,4%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Mahasiswa Akuntansi Yang Sudah Mengambil Mata Kuliah Yang Mengajarkan Mengenai ERP

Salah satu kriteria yang menjadi syarat diterimanya suatu responden pada penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi tersebut sudah mengambil mata kuliah yang mengajarkan mengenai ERP. Berdasarkan kriteria tersebut maka berikut hasil ringkasan data responden yang disajikan dalam tabel 4.5.

Tabel 4.5

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Mahasiswa Akuntansi Yang Sudah Mengambil Mata Kuliah Yang Mengajarkan Mengenai ERP

Sudah Mengambil Mata Kuliah Yang Mengajarkan Mengenai ERP	Jumlah	Persentase (%)
Sudah	123	100
Belum	0	0
Total	123	100

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.5, dinyatakan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini sudah mengambil mata kuliah yang mengajarkan mengenai ERP sebanyak 123 responden dengan persentase sebesar 100%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa seluruh responden tersebut telah memenuhi kriteria penelitian ini.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Mahasiswa Akuntansi Yang Pernah Mengetahui/Mendengar ERP-SAP

Kriteria lain yang menjadi syarat diterimanya suatu responden pada penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi tersebut mengetahui/pernah mendengar ERP-SAP. Berdasarkan kriteria tersebut maka berikut hasil ringkasan data responden yang disajikan dalam tabel 4.6.

Tabel 4.6
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Mahasiswa Akuntansi Yang Mengetahui/ Pernah Mendengar ERP-SAP

Mengetahui/Pernah Mendengar ERP-SAP	Jumlah	Persentase (%)
Ya	123	100
Tidak	0	0
Total	123	100

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil data penelitian pada tabel 4.6, dinyatakan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini mengetahui/pernah mendengar ERP-SAP sebanyak 123 responden dengan persentase sebesar 100%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa seluruh responden tersebut telah memenuhi kriteria penelitian ini.

4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Karir Yang Diinginkan

Tabel 4.7
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Karir Yang Diinginkan

Jenis Karir	Jumlah	Persentase (%)
<i>End User</i> ERP-SAP	30	24,4
<i>Business Analyst</i> ERP-SAP	53	43,1
Konsultan ERP-SAP	40	32,5
Total	123	100

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil data penelitian pada tabel 4.7, dari total keseluruhan responden, yaitu sebanyak 123 responden dengan persentase sebesar 100%,

business analyst ERP-SAP lebih banyak dipilih oleh responden karena memiliki jumlah responden sebanyak 53 responden dengan persentase sebesar 43,1%, jika dibandingkan dengan konsultan ERP-SAP yang memiliki jumlah responden sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 32,5% dan *end user* ERP-SAP yang memiliki jumlah responden sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 24,4%.

4.3 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik menjelaskan secara umum gambaran mengenai keseluruhan data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap penelitian ini. Data tersebut berkaitan dengan penilaian yang sesuai dengan pendapat atau persepsi masing-masing responden terhadap variabel yang diteliti dengan poin penilaian dimulai dari angka 1 (sangat setuju) hingga 6 (sangat tidak setuju) yang dimana masing-masing dari poin tersebut memiliki nilai interval.

Deskriptif statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Berikut ringkasan hasil pengujian deskriptif statistik pada penelitian ini yang disajikan dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Deskriptif Statistik

Variabel	n	Min	Max	Mean	Std. Dev
Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP (PEKA)	123	7,00	42,0	4,38	1,021
Penghargaan Finansial (PF)	123	4,00	24,0	4,71	0,796
Pertimbangan Pasar Kerja (PPK)	123	3,00	18,0	4,63	0,898
Lingkungan Kerja (LK)	123	5,00	30,0	4,81	0,728
Pelatihan Profesional (PLP)	123	4,00	24,0	5,34	0,696
Pengakuan Profesional (PAP)	123	3,00	18,0	5,21	0,695

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil dari pengujian deskriptif statistik untuk masing-masing variabel pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP (PEKA)

Dari seluruh tanggapan responden terhadap variabel pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP sebanyak 123 responden, memiliki nilai minimum sebesar 7,00 dan nilai maksimum sebesar 42,0. Kedua nilai tersebut memiliki makna bahwa penilaian terendah yang diberikan oleh responden adalah 7,00 dan penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 42,0 terhadap variabel pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,38 memiliki makna bahwa rata-rata responden setuju terhadap variabel pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP. Nilai standar deviasi yang dihasilkan sebesar 1,021 memiliki makna bahwa ukuran penyebaran data pada variabel pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP yaitu sebesar 1,021.

2. Penghargaan Finansial (PF)

Dari seluruh tanggapan responden terhadap variabel penghargaan finansial sebanyak 123 responden, memiliki nilai minimum sebesar 4,00 dan nilai maksimum sebesar 24,0. Kedua nilai tersebut memiliki makna bahwa penilaian terendah yang diberikan oleh responden adalah 4,00 dan penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 24,0 terhadap variabel pertimbangan pasar kerja. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,71 memiliki makna bahwa rata-rata responden setuju terhadap variabel penghargaan finansial. Nilai standar deviasi yang dihasilkan sebesar 0,796 memiliki makna bahwa ukuran penyebaran data pada variabel penghargaan finansial yaitu sebesar 0,796.

3. Pertimbangan Pasar Kerja (PPK)

Dari seluruh tanggapan responden terhadap variabel pertimbangan pasar kerja sebanyak 123 responden, memiliki nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 18,0. Kedua nilai tersebut memiliki makna bahwa penilaian terendah yang diberikan oleh responden adalah 3,00 dan penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 18,0 terhadap variabel pertimbangan pasar kerja. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,63 memiliki makna bahwa rata-rata responden setuju terhadap variabel pertimbangan pasar kerja. Nilai standar deviasi yang dihasilkan sebesar 0,898 memiliki makna bahwa ukuran penyebaran data pada variabel pertimbangan pasar kerja yaitu sebesar 0,898.

4. Lingkungan Kerja (LK)

Dari seluruh tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebanyak 123 responden, memiliki nilai minimum sebesar 5,00 dan nilai

maksimum sebesar 30,0. Kedua nilai tersebut memiliki makna bahwa penilaian terendah yang diberikan oleh responden adalah 5,00 dan penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 30,0 terhadap variabel lingkungan kerja. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,81 memiliki makna bahwa rata-rata responden setuju terhadap variabel lingkungan kerja. Nilai standar deviasi yang dihasilkan sebesar 0,728 memiliki makna bahwa ukuran penyebaran data pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,728.

5. Pelatihan Profesional (PLP)

Dari seluruh tanggapan responden terhadap variabel pelatihan profesional sebanyak 123 responden, memiliki nilai minimum sebesar 4,00 dan nilai maksimum sebesar 24,0. Kedua nilai tersebut memiliki makna bahwa penilaian terendah yang diberikan oleh responden adalah 4,00 dan penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 24,0 terhadap variabel pelatihan profesional. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 5,34 memiliki makna bahwa rata-rata responden sangat setuju terhadap variabel pelatihan profesional. Nilai standar deviasi yang dihasilkan sebesar 0,696 memiliki makna bahwa ukuran penyebaran data pada variabel pelatihan profesional yaitu sebesar 0,696.

6. Pengakuan Profesional (PAP)

Dari seluruh tanggapan responden terhadap variabel pengakuan profesional sebanyak 123 responden, memiliki nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 18,0. Kedua nilai tersebut memiliki makna bahwa penilaian terendah yang diberikan oleh responden adalah 3,00 dan penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 18,0 terhadap variabel pengakuan

profesional. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 5,21 memiliki makna bahwa rata-rata responden sangat setuju terhadap variabel pengakuan profesional. Nilai standar deviasi yang dihasilkan sebesar 0,695 memiliki makna bahwa ukuran penyebaran data pada variabel pengakuan profesional yaitu sebesar 0,695.

4.4 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode PLS (*Partial Least Squares*) yang merupakan salah satu jenis dari SEM (*Structural Equation Modeling*) sebagai alat untuk mengolah data yang dibantu dengan aplikasi SmartPLS versi 3.0. Metode SEM-PLS yang dilakukan pada penelitian ini melalui 2 (dua) tahap, yaitu model pengukuran (*outer models*) dan model struktural (*inner models*).

4.4.1 Model Pengukuran (*Outer Models*)

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen memiliki prinsip bahwa seharusnya indikator-indikator dari suatu variabel laten akan berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dapat diukur melalui nilai *loading factor* atau dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut hasil pengujian validitas konvergen pada penelitian ini yang disajikan dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel Laten	AVE	Kode Indikator	Loading Factor	Keterangan
Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP (PEKA)	0.734	PEKA 1	0.892	Valid
		PEKA 2	0.905	Valid
		PEKA 3	0.895	Valid
		PEKA 4	0.830	Valid
		PEKA 5	0.805	Valid
		PEKA 6	0.868	Valid
		PEKA 7	0.795	Valid
Penghargaan Finansial (PF)	0.639	PF1	0.639	Tidak Valid
		PF2	0.801	Valid
		PF3	0.889	Valid
		PF4	0.848	Valid
Pertimbangan Pasar Kerja (PPK)	0,697	PPK1	0.797	Valid
		PPK2	0.874	Valid
		PPK3	0.831	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	0.609	LK1	0.758	Valid
		LK2	0.812	Valid
		LK3	0.751	Valid
		LK4	0.728	Valid
		LK5	0.845	Valid
Pelatihan Profesional (PLP)	0.739	PLP1	0.861	Valid
		PLP2	0.877	Valid
		PLP3	0.878	Valid
		PLP4	0.822	Valid
Pengakuan Profesional (PAP)	0.714	PAP1	0.887	Valid
		PAP2	0.875	Valid
		PAP3	0.767	Valid

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Dalam penelitian ini, korelasi antara indikator terhadap variabel latennya akan menunjukkan hubungan yang valid atau memenuhi validitas konvergen apabila indikator-indikator tersebut memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7

dan nilai AVE yang dihasilkan lebih dari 0,5 untuk setiap variabel latennya (Ghozali dan Latan, 2015). Berdasarkan hasil data penelitian dalam tabel 4.9, seluruh variabel laten tersebut memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang berarti variabel laten tersebut sudah dapat dikatakan valid atau memenuhi validitas konvergen.

Namun, jika dilihat berdasarkan nilai *factor loading*, indikator PF1 yaitu karir di bidang ERP-SAP akan memberikan gaji awal yang tinggi memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7 yaitu sebesar 0,639 yang berarti korelasi antara indikator PF1 tersebut dengan variabel penghargaan finansial tidak valid atau tidak memenuhi validitas konvergen. Berdasarkan Ghozali dan Latan (2015), hal tersebut menyebabkan indikator PF1 harus dikeluarkan dari model dan melakukan pengujian kembali. Berikut hasil pengujian kembali validitas konvergen setelah indikator PF1 dikeluarkan dari model yang disajikan dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Konvergen Setelah Indikator PF1 Dihapus

Variabel Laten	AVE	Kode Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP (PEKA)	0.734	PEKA 1	0.892	Valid
		PEKA 2	0.905	Valid
		PEKA 3	0.895	Valid
		PEKA 4	0.829	Valid
		PEKA 5	0.804	Valid
		PEKA 6	0.868	Valid
		PEKA 7	0.794	Valid
Penghargaan Finansial (PF)	0.743	PF2	0.814	Valid
		PF3	0.906	Valid
		PF4	0.863	Valid

Pertimbangan Pasar Kerja (PPK)	0,697	PPK1	0.797	Valid
		PPK2	0.875	Valid
		PPK3	0.831	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	0.609	LK1	0.758	Valid
		LK2	0.812	Valid
		LK3	0.751	Valid
		LK4	0.728	Valid
		LK5	0.846	Valid
Pelatihan Profesional (PLP)	0.739	PLP1	0.861	Valid
		PLP2	0.877	Valid
		PLP3	0.878	Valid
		PLP4	0.822	Valid
Pengakuan Profesional (PAP)	0.714	PAP1	0.887	Valid
		PAP2	0.875	Valid
		PAP3	0.767	Valid

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian kembali validitas konvergen dalam tabel 4.10, keseluruhan indikator sudah memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7. Sehingga, dapat nyatakan bahwa korelasi keseluruhan indikator terhadap variabel latennya dalam penelitian ini sudah menunjukkan hubungan yang valid atau memenuhi validitas konvergen.

Namun, dari pengujian ulang tersebut terjadi beberapa perubahan pada nilai *loading factor* untuk indikator PEKA4 (dari 0,830 menjadi 0,829), PEKA5 (dari 0,805 menjadi 0,804), PEKA7 (dari 0,795 menjadi 0,794), PF2 (dari 0,801 menjadi 0,814), PF3 (dari 0,889 menjadi 0,906), PF4 (dari 0,848 menjadi 0,863), PPK2 (dari 0,874 menjadi 0,875), dan LK5 (dari 0,845 menjadi 0,846). Selain itu, pengujian ulang tersebut menyebabkan nilai AVE pada variabel penghargaan finansial juga mengalami peningkatan, yaitu dari 0,639 menjadi 0,743.

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan memiliki prinsip bahwa seharusnya indikator-indikator variabel laten yang berbeda tidak berkorelasi tinggi. Uji validitas diskriminan memastikan bahwa setiap variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Uji validitas diskriminan dapat diukur dari nilai *cross loading* pada setiap indikator terhadap variabel latennya dan nilai akar kuadrat AVE pada setiap variabel laten. Berikut hasil pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini yang disajikan dalam tabel 4.11.

Tabel 4.11
Nilai *Cross Loading*

	LK	PAP	PEKA	PF	PLP	PPK
LK1	0.758	0.453	0.423	0.537	0.372	0.496
LK2	0.812	0.593	0.525	0.502	0.625	0.574
LK3	0.751	0.442	0.469	0.562	0.446	0.566
LK4	0.728	0.534	0.391	0.410	0.459	0.503
LK5	0.846	0.612	0.556	0.587	0.502	0.608
PAP1	0.617	0.887	0.539	0.564	0.459	0.594
PAP2	0.619	0.875	0.516	0.544	0.640	0.585
PAP3	0.465	0.767	0.363	0.347	0.584	0.431
PEKA1	0.561	0.563	0.892	0.586	0.423	0.689
PEKA2	0.505	0.514	0.905	0.592	0.354	0.654
PEKA3	0.550	0.574	0.895	0.623	0.367	0.720
PEKA4	0.575	0.500	0.829	0.598	0.371	0.643
PEKA5	0.487	0.416	0.804	0.626	0.286	0.624
PEKA6	0.488	0.448	0.868	0.577	0.345	0.642
PEKA7	0.505	0.386	0.794	0.605	0.244	0.581
PF2	0.460	0.344	0.585	0.814	0.227	0.533
PF3	0.608	0.591	0.670	0.906	0.412	0.639
PF4	0.667	0.580	0.549	0.863	0.391	0.550
PLP1	0.504	0.524	0.303	0.306	0.861	0.430
PLP2	0.471	0.521	0.292	0.321	0.877	0.399
PLP3	0.520	0.544	0.322	0.313	0.878	0.398

PLP4	0.604	0.623	0.423	0.406	0.822	0.495
PPK1	0.495	0.433	0.552	0.492	0.374	0.797
PPK2	0.615	0.557	0.741	0.607	0.401	0.875
PPK3	0.656	0.620	0.589	0.568	0.510	0.831

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Suatu indikator akan menunjukkan hasil valid atau memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* yang dimiliki indikator terhadap variabel latennya lebih dari 0,7 dan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan variabel laten lainnya (Ghozali dan Latan, 2015). Berdasarkan hasil data penelitian dalam tabel 4.11, nilai *cross loading* yang dihasilkan pada indikator terhadap masing-masing variabel latennya, yaitu penghargaan finansial (PF), pertimbangan pasar kerja (PPK), lingkungan kerja (LK), pelatihan profesional (PLP), dan pengakuan profesional (PAP), memiliki nilai *cross loading* lebih dari 0,7 dan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Sehingga, dapat nyatakan bahwa korelasi keseluruhan indikator terhadap variabel latennya dalam penelitian ini sudah menunjukkan hubungan yang valid atau memenuhi validitas diskriminan dan terbukti bahwa setiap variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya.

Pengujian validitas diskriminan lainnya yang dapat dilakukan adalah dengan melihat nilai akar kuadrat AVE pada setiap variabel laten. Pada aplikasi SmartPLS 3.0, nilai akar kuadrat AVE yang dimiliki oleh setiap variabel laten dapat dilihat dalam *Fornell Larcker Criterion*. Berikut hasil pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini yang disajikan dalam tabel 4.12.

Tabel 4.12
Nilai Akar Kuadrat EVA

	LK	PAP	PEKA	PF	PLP	PPK
Lingkungan Kerja (LK)	0.780					
Pengakuan Profesional (PAP)	0.679	0.845				
Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP (PEKA)	0.613	0.570	0.857			
Penghargaan Finansial (PF)	0.669	0.588	0.702	0.862		
Pelatihan Profesional (PLP)	0.622	0.653	0.401	0.400	0.860	
Pertimbangan Pasar Kerja (PPK)	0.707	0.644	0.761	0.669	0.510	0.835

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil data penelitian dalam tabel 4.12, nilai akar kuadrat dari AVE secara diagonal yang dimiliki setiap variabel laten masing-masing memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai kolerasi antar variabel laten lainnya. Menurut Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghozali dan Latan (2015), uji validitas diskriminan yang baik adalah jika nilai akar kuadrat dari AVE pada setiap variabel laten lebih besar dibandingkan dengan nilai kolerasi antar variabel laten. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel laten dalam penelitian ini terbukti valid atau memenuhi validitas diskriminan dan setiap variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan reliabilitas dari suatu variabel laten. Menurut Ghozali dan Latan (2015), realibititas yang baik ditentukan dengan nilai *cornbach's alpha* dan *composite reliability* yang dimiliki variabel laten harus lebih dari 0,7. Berikut hasil pengujian realibitas pada penelitian ini yang disajikan dalam tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reabilitas

Variabel Laten	<i>Cornbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	Keterangan
Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP (PEKA)	0.939	0.951	Reliabel
Penghargaan Finansial (PF)	0.826	0.896	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja (PPK)	0.784	0.873	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0.839	0.886	Reliabel
Pelatihan Profesional (PLP)	0.884	0.919	Reliabel
Pengakuan Profesional (PAP)	0.801	0.882	Reliabel

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil data penelitian dalam tabel 4.13, keseluruhan variabel laten memiliki nilai *cornbach's alpha* dan *composite reability* lebih dari 0,7. Sehingga, dinyatakan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini terbukti reliabel atau memiliki reabilitas yang baik.

4.4.2 Model Struktural (*Inner Models*)

1. *Coefficient of Determination (R²)*

Tabel 4.14
Coefficient of Determination (R²)

Variabel Laten Endogen	<i>Coefficient of Determination (R²)</i>
Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP	0,633

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Menurut Ghozali dan Latan (2015), nilai R^2 digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif dan sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Berdasarkan hasil data penelitian dalam tabel 4.14, pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP memiliki nilai R^2 sebesar 0,633. Nilai tersebut memiliki makna bahwa pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP dapat dijelaskan oleh faktor penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% dijelaskan oleh faktor lain.

2. Uji Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar hubungan dan mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Hasil uji hipotesis dapat diketahui dengan melihat nilai *p-value* pada *path coefficients* melalui prosedur *bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS 3.0. Hipotesis akan diterima apabila *p-*

value yang dihasilkan kurang dari tingkat signifikansinya, yaitu 5% ($p\text{-value} < 0,05$). Sedangkan, hipotesis akan ditolak apabila *p-value* yang dihasilkan lebih dari tingkat signifikansinya, yaitu 5% ($p\text{-value} > 0,05$). Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.15.

Tabel 4.15
Path Coefficients

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP	0.013	0.891	Ditolak
Pengakuan Profesional -> Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP	0.067	0.416	Ditolak
Penghargaan Finansial -> Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP	0.329	0.000	Diterima
Pelatihan Profesional -> Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP	-0.043	0.511	Ditolak
Pertimbangan Pasar Kerja -> Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP	0.510	0.000	Diterima

Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat diuraikan adalah sebagai berikut.

- H1 : Faktor penghargaan finansial memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP**

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, hubungan antara faktor penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

memiliki nilai *original sample* sebesar 0,329 yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut bernilai positif atau memiliki hubungan yang searah. Nilai *p-value* yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa faktor penghargaan finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP maka dalam penelitian ini hipotesis 1 diterima atau didukung kebenarannya (**H₀₁ ditolak, H_{a1} diterima**).

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan teori pengharapan dan teori hierarki kebutuhan dalam Robbins dan Judge (2015). Dalam teori pengharapan, seseorang perlu berusaha dengan baik guna menghasilkan penilaian kinerja yang baik, sehingga mendapatkan imbalan yang baik juga. Dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan, bahwa salah satu kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi adalah kebutuhan fisiologis. Penghargaan finansial tersebut diharapkan akan memberikan kepuasan bagi mahasiswa akuntansi untuk mencukupi segala kebutuhan dasarnya atau tujuan yang ingin mereka capai. Hal tersebut membuktikan bahwa penghargaan finansial menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir di bidang ERP-SAP. Semakin tinggi faktor penghargaan finansial maka akan meningkatkan pengaruhnya terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir di bidang ERP-SAP.

Penghargaan finansial, meliputi adanya potensi kenaikan gaji, memperoleh bonus ketika berprestasi atau lembur, dan adanya jaminan pensiun, merupakan

hal-hal yang diharapkan mahasiswa akuntansi ketika memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP. Berkarir di ERP-SAP akan memberikan penghargaan finansial di atas harga pasar jika dibandingkan dengan berkarir di bidang lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramdani dan Zulaikha (2013), Candraning dan Muhammad (2017), dan Murdiawati (2020) yang menyatakan bahwa faktor penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

2. H2 : Faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, hubungan antara faktor pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP memiliki nilai *original sample* sebesar 0,510 yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut bernilai positif atau memiliki hubungan yang searah. Nilai *p-value* yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP maka dalam penelitian ini hipotesis 2 diterima atau didukung kebenarannya (**H₀₂ ditolak, H_{a2} diterima**).

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan teori hierarki kebutuhan dalam Robbins dan Judge (2015), bahwa rasa aman merupakan salah satu kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi. Meningkatnya kebutuhan terhadap tenaga ahli ERP-SAP, menjadi peluang bagi lulusan akuntansi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup di bidang ERP-SAP karena karir tersebut berpotensi memiliki jaminan berupa keamanan kerja atau rendahnya peluang seseorang akan di PHK. Hal tersebut membuktikan bahwa pertimbangan pasar kerja menjadi salah satu faktor pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir di bidang ERP-SAP. Semakin tinggi faktor pertimbangan pasar kerja maka akan meningkatkan pengaruhnya terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir di bidang ERP-SAP. Mahasiswa akuntansi dianggap setuju bahwa di antara sekian banyak pekerjaan pada bidang lain yang menawarkan lowongan kerja, bidang ERP-SAP dinilai memberikan kemudahan bagi mereka untuk mengakses atau mengetahui lowongan kerja yang tersedia dengan mudah. ERP-SAP memiliki jenis karir yang luas dan akan menjadi peluang bagi mahasiswa akuntansi yang sudah mempelajari mengenai ERP-SAP selama di bangku perkuliahan untuk berkarir di bidang ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramdani dan Zulaikha (2014), Sari (2013), Candraning dan Muhammad (2017), Murdiawati (2020) dan Lestari dan Noegroho (2020) bahwa faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

3. H3 : Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, hubungan antara faktor lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP memiliki nilai *original sample* sebesar 0,013 yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut bernilai positif atau memiliki hubungan yang searah. Namun, nilai *p-value* yang dihasilkan adalah sebesar 0,891 atau lebih besar dari tingkat signifikansi 5% ($0,891 > 0,05$) yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP maka dalam penelitian ini hipotesis 3 ditolak atau tidak didukung kebenarannya (**H₀₃ diterima, H_{a3} ditolak**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramdani dan Zulaikha (2013), Sari (2013), Asmoro et al. (2015), dan Lestari dan Noegroho (2020) bahwa faktor lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi. Semakin tinggi faktor lingkungan kerja maka belum tentu meningkatkan pengaruhnya terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir di bidang ERP-SAP. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh mahasiswa akuntansi tidak terlalu mempertimbangkan lingkungan kerja yang akan mereka hadapi ketika memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP setelah lulus dari perguruan tinggi. Salah satu tujuan utama bagi lulusan akuntansi sebagai seorang ketika lulus dari perguruan

tinggi adalah ingin cepat memperoleh pekerjaan. Semakin seseorang dewasa maka semakin besar pula kebutuhan-kebutuhan yang akan mereka tanggung, termasuk para lulusan akuntansi. Kondisi tersebut yang dapat menyebabkan mahasiswa akuntansi mengesampingkan faktor lingkungan kerja yang akan mereka hadapi karena prioritas utama mereka adalah ingin cepat memperoleh pekerjaan guna mencukupi segala kebutuhannya. Selain itu, diasumsikan juga bahwa mahasiswa akuntansi belum pernah terjun dalam dunia kerja, sehingga mereka belum mengetahui bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang ada dalam bidang ERP-SAP.

4. H4 : Faktor pelatihan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, hubungan antara faktor pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP memiliki nilai *original sample* sebesar -0,043 yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut bernilai negatif atau memiliki hubungan yang tidak searah. Nilai *p-value* yang dihasilkan adalah sebesar 0,511 atau lebih besar dari tingkat signifikansi 5% ($0,511 > 0,05$) yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa faktor pelatihan profesional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP maka dalam penelitian ini hipotesis 4 ditolak atau tidak didukung kebenarannya (**H₀₄ diterima, H_{a4} ditolak**).

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2013) bahwa faktor pelatihan profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi. Semakin tinggi faktor pelatihan profesional maka belum tentu meningkatkan pengaruhnya terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir di bidang ERP-SAP. Dalam hal ini, pelatihan profesional bukanlah menjadi salah satunya faktor pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi ketika mereka memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP.

Mahasiswa akuntansi yang sudah mengambil mata kuliah yang mengajarkan ERP dianggap sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup sebagai bekal ketika mereka memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP. Sehingga, tidak memperoleh pelatihan kerja sebelum mulai bekerja dianggap bukan menjadi suatu masalah. Untuk dapat mengembangkan diri mereka di bidang ERP-SAP, tidak semata-mata hanya diperoleh melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan secara rutin oleh tempat kerja saja atau mengikuti pelatihan-pelatihan ERP-SAP yang diselenggarakan oleh lembaga penyedia jasa pelatihan ERP-SAP yang membutuhkan biaya yang mahal. Mereka juga dapat mengembangkan diri mereka dengan mengikuti atau mengunduh tutorial ERP-SAP gratis di internet, membaca berbagai literatur ERP-SAP, melakukan diskusi dengan teman atau rekan yang lebih ahli di bidang ERP-SAP, atau bergabung dengan komunitas ERP-SAP atau lebih dikenal dengan *SAP Community Network*.

5. H₅ : Faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, hubungan antara faktor pengakuan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP memiliki nilai *original sample* sebesar 0,067 yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut bernilai positif atau memiliki hubungan yang searah. Namun, nilai *p-value* yang dihasilkan adalah sebesar 0,416 atau lebih besar dari tingkat signifikansi 5% ($0,416 > 0,05$) yang berarti hubungan antara kedua variabel laten tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP maka dalam penelitian ini hipotesis 5 ditolak atau tidak didukung kebenarannya (**H₀₅ diterima, H_{a5} ditolak**).

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmoro et al. (2015) dan Lestari dan Noegroho (2020) bahwa faktor pengakuan profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi. Semakin tinggi faktor pengakuan profesional maka belum tentu meningkatkan pengaruhnya terhadap mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir di bidang ERP-SAP. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena mahasiswa akuntansi memiliki pandangan terhadap jenis karir lainnya selain bidang ERP-SAP yang akan memberikan penghargaan berupa pengakuan profesional yang lebih tinggi karena mengingat lulusan akuntansi memiliki prospek kerja yang luas, tidak hanya bidang ERP-SAP saja. Mahasiswa akuntansi

yang memilih berkarir di bidang ERP-SAP akan tetap mendapatkan kesempatan untuk berkembang guna mencapai keahlian tertentu walaupun tidak mendapatkan pengakuan profesional.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP.
2. Faktor lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional tidak memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama penelitian dilakukan, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan atau kesulitan yang dirasakan. Sehingga, hal tersebut kemungkinan dapat mempengaruhi hasil dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas untuk mahasiswa akuntansi pada perguruan tinggi di D. I. Yogyakarta.
2. Sebanyak 100 responden dengan persentase 81% dari total keseluruhan responden dalam penelitian ini, merupakan mahasiswa akuntansi dari Universitas Islam Indonesia. Sehingga, hasil penelitian ini lebih

mencerminkan minat pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia dalam pemilihan karir di bidang ERP-SAP.

3. Penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor *gender* sebagai variabel kontrol. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini, responden lebih didominasi oleh berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 88 responden dengan persentase sebesar 71,5%.
4. Kajian atau penelitian-penelitian yang membahas topik mengenai karir di bidang ERP-SAP masih sulit ditemukan di Indonesia.
5. Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner secara *online*. Adanya sikap tidak serius atau tidak bersungguh-sungguh dari responden dalam mengisi kuesioner penelitian dapat menimbulkan bias.

5.3 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja dapat diteliti lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang akan membahas mengenai pemilihan karir di bidang ERP-SAP mengingat bahwa kedua faktor tersebut menjadi pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi ketika mereka memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP.

Pembelajaran mengenai ERP-SAP pada setiap perguruan tinggi diharapkan akan terus dipertahankan dan ditingkatkan mengingat bahwa faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja yang terbukti akan dipilih sebagai pertimbangan mahasiswa akuntansi ketika memilih untuk berkarir di

bidang ERP-SAP karena penghargaan finansial yang akan diperoleh relatif baik dan memiliki pasar kerja yang luas.

Hasil penelitian yang telah dilakukan juga diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga ahli ERP-SAP dari lulusan akuntansi. Faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja pada perusahaan perlu dipertahankan atau ditingkatkan karena kedua faktor tersebut terbukti menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi sebagai calon lulusan akuntansi ketika mereka memilih untuk berkarir di perusahaannya.

5.4 Saran

1. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan ruang lingkup wilayah penelitian lebih diperluas lagi agar menghasilkan hasil yang lebih komprehensif dan mendapatkan jumlah responden yang lebih banyak.
2. Kajian atau penelitian-penelitian yang mengangkat topik mengenai pemilihan karir di bidang ERP-SAP lebih diperbanyak lagi di Indonesia.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan lebih baik lagi pada penelitian selanjutnya dengan menambah faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi di bidang ERP-SAP.
4. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan agar menggunakan metode pengumpulan data yang lebih baik selain kuesioner secara *online* untuk memperoleh data responden yang lebih akurat, sehingga mampu menghasilkan data penelitian yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362–376. <https://doi.org/10.1108/13620430810880844>
- Akmila, F. (2011). Knowledge Transfer in ERP Implementation: Universitas Islam Indonesia Story. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 11(9), 1285–1299. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol11.iss9.art1>
- Asmara, R. Y., & Ditriani, K. A. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Profesi Akuntans di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 2(1), 49–63.
- Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A., & Suhendro. (2015). Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 123–135. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24815/jdab.v2i2.4213>
- Aspen, J. Von. (2014). *Getting Started In SAP (How To Transform Your Career And Become A Highly Paid SAP Expert)* (1st ed.). John Von Aspen. <https://bit.ly/3aTSuD0>
- Blount, Y., Abedin, B., Vatanasakdakul, S., & Erfani, S. (2016). Integrating enterprise resource planning (SAP) in the accounting curriculum: a systematic literature review and case study. *Accounting Education*, 25(2), 185–202. <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1138136>
- Candraning, C., & Muhammad, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 3(2), 90–98. <https://doi.org/10.20885/jeki.vol3.iss2.art5>
- Carbone, T., Querns, D., Hartzell, K., & Boothe, J. (1999). SAP: A Literature Review And Implementation Study. *Proceedings of the Academy of Information and Management Sciences*, 3(1), 89–100.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

- Hadi, S. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi & Keuangan* (1st ed.). EKONISIA Yogyakarta.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis, 7th Edition* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Harris, L., & Mardiyati, E. (2013). Atas Sistem Aplikasi Enterprise Resource Planning. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma (JAMAL)*, 4(1), 55–74.
- Huda, N., Idris, H. R., Nasution, M. E., & Wiliasih, R. (2008). *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (1st ed.). Kencana. <https://bit.ly/3hCBEd1>
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khizanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 4(1), 24–34. <https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>
- Kazi, A. S., & Akhlaq, A. (2017). Factors Affecting Students' Career Choice. *Journal of Research and Reflections in Education*, 11(2), 187–196. <http://www.ue.edu.pk/jrre>
- Kusuma, D. H., & Puspaningsih, A. (2014). Model Penerimaan User Dalam Implementasi SAP (Systems Application and Product) dengan Menggunakan Model UTAUT. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 15(9), 1799–1822. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol15.iss9.art3>
- Laka, J. K. P. B., Sugiarti, & Harjito, Y. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir Ssebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Surakarta). *Journal of Islamic Finance and Accounting*, 2(2), 63–80. <https://doi.org/10.22515/jifa.v2i2.1822>
- Lech, P. (2013). Functional consultants' role in enterprise systems implementations. *7th European Conference on Information Management and Evaluation, ECIME 2013*, 84–92.
- Lestari, L. P., & Noegroho, Y. A. K. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Profesi Akuntansi Oleh Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(1), 28–42. <http://stieaka.hopto.org/jbe/index.php/jbe33/issue/view/3>
- Merdekawati, D., & Sulistyawati, A. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, 13(1), 9–19.

- Murdiawati, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 20(2), 243–251. <https://doi.org/10.29040/jap.v20i2.748>
- Rahayu, I., & Restuwardani, R. (2008). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Mata Kuliah SAP-Financial. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 7(9), 1218–1227. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol7.iss9.art3>
- 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(4), 1–13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior, 15th Edition* (15th ed.). Prentice Hall. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems, 14th Edition* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- SAP. (n.d.). *About SAP SE*. Retrieved January 7, 2021, from <https://www.sap.com/corporate/en.html>
- SAP. (2020). *SAP Company Information*. <https://www.sap.com/corporate/en/company.html>
- Sari, M. (2013). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan Maya. *Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13(2), 174–201.
- Shah, M. (2017). Evolving role of a business analyst. *International Journal of Business and Management*, 1(2), 7–12. <https://doi.org/10.26666/rmp.ijbm.2017.2.2>
- Shehab, E. M., Sharp, M. W., Supramaniam, L., & Spedding, T. A. (2004). Enterprise resource planning: An integrative review. *Business Process Management Journal*, 10(4), 359–386. <https://doi.org/10.1108/14637150410548056>
- Siskayani, N. M., & Saitri, P. W. (2017). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi*, 7(2), 189–197.
- Suyono, N. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Unsiq). *Jurnal PPKM II*, 1(2), 69–83.

- Wahyuddin, & Afriani, M. (2018). Pengaruh Penggunaan Software Akuntansi System Application and Product (SAP) dan Kualitas Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Terhadap Kepuasan Pengguna Software Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Aceh-Kota Banda Aceh). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(2), 115–128. <http://ojs.unimal.ac.id/index.php/jak>
- Wibisono, S. (2005). Enterprise Resource Planning (ERP) Solusi Sistem Informasi Terintegrasi. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*, 10(3), 150–159.
- Wold, H. (1982). *Soft Modelling: The Basic Design and Some Extensions*. In: Joreskog K. G, Wold, H (Eds.) *Systems Under Indirect Observation. Causality, Structure, Prediction, Vol. II. North-Holland, Amsterdam*. 1–54.
- Wold, H. (1985). *Partial Least Squares*. In S. Kotz and N. L. Johnson (Eds.), *Encyclopedia of Statistical Science (Vol. 8, pp. 587-599)*. New York: Wiley.
- Yendrawati, R. (2007). Persepsi Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan. *Jurnal Fenomena*, 5(2), 176–192.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN TUGAS AKHIR

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI DI BIDANG ERP-SAP

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Ambar Nurrina, mahasiswi tingkat akhir Strata-1 Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir. Saya mengharapkan partisipasi dari Saudara/i untuk menjadi bagian dari responden dalam penelitian saya dengan mengisi kuesioner di bawah ini. Kriteria responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah mahasiswa strata-1 jurusan akuntansi dari perguruan tinggi di D. I. Yogyakarta minimal angkatan 2018 yang sudah menempuh mata kuliah yang mengajarkan mengenai ERP (*Enterprise Resource Planning*) dan mengetahui/pernah mendengar ERP-SAP (*System Application and Product in Data Processing*). Seluruh jawaban beserta identitas Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya.

Bantuan dari Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasi Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti,

Ambar Nurrina

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Pengisian Identitas Responden :

Saudara/i cukup mengisi atau memberikan tanda centang (✓) pada kolom pilihan yang tersedia di bawah ini sesuai dengan situasi Saudara/i.

1. Nama Lengkap *(boleh dikosongkan)*

.....

2. Jenis kelamin

Laki-laki Perempuan

3. Asal Perguruan Tinggi *(mohon diisi)*

.....

4. Angkatan

Angkatan 2018 Lainnya.....*(mohon diisi)*
 Angkatan 2017

5. Apakah Saudara/i sudah menempuh mata kuliah yang mengajarkan mengenai ERP ?

Sudah Belum

6. Apakah Saudara/i mengetahui/pernah mendengar ERP-SAP ?

Ya Tidak

7. Jenis karir yang diinginkan

End User ERP-SAP
 Business Analyst ERP-SAP
 Konsultan ERP-SAP

B. KUESIONER

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan mengisi jawaban atau memberikan tanda centang (√) pada kolom pilihan yang tersedia di bawah ini sesuai dengan pendapat anda !

2. Keterangan :

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1. STS = Sangat Tidak Setuju | 4. AS = Agak Setuju |
| 2. TS = Tidak Setuju | 5. S = Setuju |

1. Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP

NO	PERTANYAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena saya sudah mendapatkan pembelajaran dan pelatihan di kelas						
2	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena saya memiliki keterampilan dan kemampuan pada pilihan karir saya						
3	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena saya sepenuhnya yakin bahwa saya akan memberikan yang terbaik terhadap pilihan karir saya						
4	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena saya terinspirasi/dinasehati oleh dosen pengajar						
5	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena terinspirasi dari teman/relasi saya						

NO	PERTANYAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
6	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena kondisi kerjanya cocok untuk saya						
7	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP setelah saya memperoleh informasi dari internet						

2. Penghargaan Finansial

NO	PERTANYAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP akan memberikan gaji awal yang tinggi						
2	Saya akan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena adanya jaminan dana pensiun						
3	Adanya potensi kenaikan gaji apabila saya memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP						
4	Dengan memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP, saya akan memperoleh bonus ketika berprestasi atau lembur						

3. Pertimbangan Pasar Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP karena akan memberikan keamanan kerja yang terjamin (tidak mudah di PHK)						
2	Saya merasa lowongan kerja di bidang ERP-SAP mudah untuk diakses/diketahui						
3	Karir di bidang ERP-SAP memiliki banyak lowongan kerja yang masih dibutuhkan						

4. Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP memiliki sifat pekerjaan yang rutin						
2	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP memiliki sifat pekerjaan yang menantang/atraktif						
3	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP memiliki sifat pekerjaan yang terkenal sering lembur						
4	Saya merasa karir di bidang ERP-SAP memiliki tingkat persaingan yang tinggi antar karyawan						
5	Tekanan kerja pada karir di bidang ERP-SAP akan memberikan hasil yang baik						

5. Pelatihan Profesional

NO	PERTANYAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya berharap akan memperoleh pelatihan kerja sebelum memulai bekerja apabila saya memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP						
2	Adanya pelatihan-pelatihan rutin yang difasilitasi oleh tempat kerja akan memotivasi saya untuk berkembang						
3	Mengikuti pelatihan-pelatihan di lembaga luar tempat kerja akan membantu saya dalam peningkatan karir di bidang ERP-SAP						
4	Karir di bidang ERP-SAP akan memberikan peluang untuk mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi						

6. Pengakuan Profesional

NO	PERTANYAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Adanya pengakuan prestasi dalam pekerjaan apabila saya memilih untuk berkarir di bidang ERP-SAP						
2	Karir di bidang ERP-SAP akan memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang						
3	Karir di bidang ERP-SAP membutuhkan keahlian tertentu untuk mencapai kesuksesan						



LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang ERP-SAP								
NO	PEKA1	PEKA2	PEKA3	PEKA4	PEKA5	PEKA6	PEKA7	RATA ²
1	6	6	6	6	5	5	5	5.57
2	3	3	3	4	3	3	3	3.14
3	5	5	4	4	4	4	4	4.29
4	6	6	6	6	6	6	6	6.00
5	6	6	6	6	6	5	6	5.86
6	4	4	6	3	4	5	4	4.29
7	6	6	6	6	6	6	6	6.00
8	4	4	4	3	3	5	4	3.86
9	6	6	6	5	5	5	6	5.57
10	4	4	4	4	4	3	3	3.71
11	5	6	6	5	6	5	6	5.57
12	4	3	4	4	5	4	5	4.14
13	5	5	5	5	5	5	5	5.00
14	4	5	4	5	4	5	6	4.71
15	5	5	6	5	4	6	5	5.14
16	4	4	3	2	1	3	1	2.57
17	4	4	4	5	5	5	5	4.57
18	5	5	5	5	5	5	6	5.14
19	5	5	5	5	5	5	5	5.00
20	4	4	4	4	5	3	4	4.00
21	6	6	6	6	6	6	6	6.00
22	5	5	5	5	4	4	4	4.57
23	5	3	4	6	1	4	2	3.57
24	5	5	5	3	3	5	5	4.43
25	4	4	4	4	4	4	4	4.00
26	5	3	3	5	2	4	2	3.43
27	5	6	6	5	4	6	5	5.29
28	4	4	4	4	4	4	4	4.00
29	3	4	5	3	3	5	2	3.57
30	5	6	5	5	6	4	5	5.14
31	4	4	4	4	4	4	4	4.00
32	5	5	5	5	2	5	5	4.57

33	6	6	6	6	6	6	6	6.00
34	3	3	3	2	2	3	4	2.86
35	4	4	4	3	3	4	4	3.71
36	6	5	5	6	4	6	6	5.43
37	5	5	4	4	4	4	4	4.29
38	5	5	4	5	5	5	6	5.00
39	4	4	4	4	4	3	4	3.86
40	5	4	4	4	4	4	4	4.14
41	4	5	4	3	4	4	4	4.00
42	3	3	3	3	3	3	3	3.00
43	6	5	5	4	4	5	5	4.86
44	4	3	4	3	3	3	5	3.57
45	5	3	5	6	6	3	5	4.71
46	6	5	5	5	3	5	2	4.43
47	5	4	5	3	2	4	3	3.71
48	6	6	5	6	6	6	6	5.86
49	6	6	6	6	6	6	6	6.00
50	6	6	6	6	6	6	6	6.00
51	6	5	5	5	5	6	5	5.29
52	5	5	5	5	4	4	5	4.71
53	6	5	5	6	6	6	5	5.57
54	4	4	5	3	5	4	3	4.00
55	5	6	5	5	6	5	5	5.29
56	3	3	4	3	4	4	2	3.29
57	4	5	5	6	6	6	5	5.29
58	5	5	5	4	5	5	5	4.86
59	6	6	6	6	6	6	6	6.00
60	5	6	6	6	5	6	5	5.57
61	2	2	2	2	2	2	2	2.00
62	2	2	2	2	2	2	2	2.00
63	5	5	5	4	5	5	5	4.86
64	5	5	4	4	4	5	4	4.43
65	3	4	5	3	3	4	4	3.71
66	2	2	2	2	2	2	2	2.00
67	2	4	4	3	3	3	3	3.14
68	5	4	5	4	3	6	4	4.43
69	3	3	3	4	3	3	3	3.14
70	6	5	6	3	2	6	2	4.29
71	5	5	5	3	3	2	2	3.57

72	4	4	4	4	4	4	4	4.00
73	5	5	5	5	5	5	4	4.86
74	4	4	4	5	5	4	5	4.43
75	3	3	3	3	3	3	3	3.00
76	3	3	3	2	2	3	3	2.71
77	6	6	5	4	4	6	4	5.00
78	1	1	1	1	1	1	1	1.00
79	3	3	3	4	3	2	1	2.71
80	4	4	4	4	3	5	4	4.00
81	5	5	5	5	5	5	5	5.00
82	3	4	2	2	2	3	4	2.86
83	6	5	6	5	5	5	5	5.29
84	6	5	6	5	4	4	4	4.86
85	5	5	6	5	3	5	2	4.43
86	4	4	4	4	4	4	5	4.14
87	5	4	5	5	5	4	5	4.71
88	5	4	5	4	3	6	4	4.43
89	5	5	5	4	4	5	5	4.71
90	5	5	5	6	6	5	2	4.86
91	4	5	5	4	5	4	5	4.57
92	2	3	3	3	3	4	3	3.00
93	5	4	6	4	4	4	5	4.57
94	6	6	6	6	6	6	6	6.00
95	3	3	3	3	2	3	3	2.86
96	5	4	5	5	4	4	3	4.29
97	5	4	5	5	4	5	5	4.71
98	4	4	5	5	4	3	3	4.00
99	5	5	5	4	4	4	4	4.43
100	4	4	5	6	4	4	2	4.14
101	6	6	6	6	5	6	5	5.71
102	5	4	4	5	2	4	5	4.14
103	5	5	5	4	5	5	4	4.71
104	5	5	5	5	4	5	5	4.86
105	5	6	5	5	5	5	4	5.00
106	5	5	5	5	5	5	5	5.00
107	2	2	2	3	2	2	3	2.29
108	4	4	3	2	4	2	3	3.14
109	5	4	5	4	6	5	5	4.86
110	4	4	5	4	3	4	5	4.14

111	6	6	6	6	6	6	6	6.00
112	5	4	5	6	4	3	3	4.29
113	4	4	4	4	3	3	2	3.43
114	6	6	6	5	5	6	6	5.71
115	3	3	4	3	3	3	2	3.00
116	6	6	6	6	5	6	6	5.86
117	5	5	4	5	1	3	4	3.86
118	5	5	5	4	4	5	4	4.57
119	6	5	6	4	4	5	5	5.00
120	5	5	5	5	4	4	4	4.57
121	6	5	6	4	4	5	5	5.00
122	4	4	3	2	3	4	4	3.43
123	5	4	5	5	5	4	4	4.57

Penghargaan Finansial					Pertimbangan Pasar Kerja				
NO	PF1	PF2	PF3	PF4	RATA2	PPK1	PPK2	PPK3	RATA2
1	6	4	5	6	5.25	4	5	5	4.67
2	4	3	3	4	3.50	5	3	5	4.33
3	5	5	5	6	5.25	4	4	5	4.33
4	5	4	6	5	5.00	6	6	6	6.00
5	6	5	6	6	5.75	5	5	5	5.00
6	5	3	5	5	4.50	5	4	6	5.00
7	6	6	5	6	5.75	6	6	6	6.00
8	5	3	5	4	4.25	4	4	5	4.33
9	6	5	5	5	5.25	5	5	5	5.00
10	5	4	4	4	4.25	4	4	4	4.00
11	4	5	6	5	5.00	6	5	6	5.67
12	5	4	4	3	4.00	4	4	4	4.00
13	5	5	5	5	5.00	6	6	6	6.00
14	6	5	5	4	5.00	6	5	6	5.67
15	6	5	5	5	5.25	6	6	6	6.00
16	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4.67
17	6	4	5	6	5.25	4	5	6	5.00
18	6	6	5	5	5.50	5	6	5	5.33
19	5	5	5	5	5.00	3	3	4	3.33
20	6	5	5	5	5.25	5	5	6	5.33
21	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6.00
22	4	5	5	5	4.75	4	6	6	5.33

23	5	3	5	3	4.00	6	3	4	4.33
24	4	3	5	3	3.75	5	5	5	5.00
25	4	3	5	5	4.25	4	5	5	4.67
26	3	3	3	3	3.00	3	4	6	4.33
27	5	6	5	6	5.50	4	5	5	4.67
28	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33
29	4	4	4	4	4.00	4	5	6	5.00
30	5	4	6	6	5.25	3	6	6	5.00
31	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
32	4	2	4	4	3.50	2	3	3	2.67
33	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6.00
34	6	2	3	3	3.50	3	3	4	3.33
35	5	4	4	3	4.00	3	4	4	3.67
36	5	5	6	5	5.25	6	5	6	5.67
37	5	4	5	5	4.75	4	4	5	4.33
38	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
39	4	4	5	6	4.75	4	3	6	4.33
40	4	4	4	6	4.50	5	3	4	4.00
41	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
42	6	6	6	6	6.00	5	5	3	4.33
43	6	4	4	4	4.50	5	5	5	5.00
44	6	5	6	6	5.75	5	3	6	4.67
45	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6.00
46	5	5	5	4	4.75	3	5	5	4.33
47	4	3	4	5	4.00	4	5	5	4.67
48	6	6	6	6	6.00	6	5	5	5.33
49	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6.00
50	6	5	6	6	5.75	5	6	6	5.67
51	6	5	5	5	5.25	6	6	5	5.67
52	5	4	5	5	4.75	4	4	6	4.67
53	5	6	5	5	5.25	4	5	6	5.00
54	4	4	5	5	4.50	4	4	5	4.33
55	4	4	5	4	4.25	3	4	5	4.00
56	5	3	5	5	4.50	4	3	5	4.00
57	5	5	5	5	5.00	5	5	6	5.33
58	4	5	5	5	4.75	5	5	5	5.00
59	6	4	6	6	5.50	4	5	6	5.00
60	5	6	6	6	5.75	5	6	6	5.67
61	4	3	4	5	4.00	3	3	3	3.00

62	6	4	5	5	5.00	4	2	5	3.67
63	4	5	5	5	4.75	5	5	5	5.00
64	5	4	4	4	4.25	3	4	4	3.67
65	3	4	5	5	4.25	5	3	4	4.00
66	3	2	4	4	3.25	3	2	4	3.00
67	4	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67
68	6	5	6	6	5.75	4	4	5	4.33
69	3	3	3	3	3.00	3	3	5	3.67
70	3	5	6	6	5.00	5	3	6	4.67
71	4	2	2	3	2.75	5	4	5	4.67
72	4	3	5	5	4.25	4	5	5	4.67
73	4	3	5	4	4.00	4	3	4	3.67
74	6	6	6	6	6.00	2	3	4	3.00
75	5	3	4	6	4.50	3	3	6	4.00
76	4	3	4	3	3.50	3	4	3	3.33
77	4	4	5	4	4.25	4	5	5	4.67
78	6	1	1	1	2.25	1	1	1	1.00
79	6	4	4	4	4.50	4	2	4	3.33
80	5	4	5	5	4.75	5	4	5	4.67
81	5	4	6	5	5.00	5	5	5	5.00
82	4	3	4	3	3.50	3	2	3	2.67
83	5	5	5	5	5.00	5	5	6	5.33
84	5	4	6	6	5.25	5	6	5	5.33
85	6	2	5	5	4.50	5	4	6	5.00
86	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
87	6	5	5	5	5.25	5	4	6	5.00
88	4	3	4	3	3.50	4	4	4	4.00
89	5	4	5	5	4.75	5	5	5	5.00
90	6	3	6	6	5.25	6	6	5	5.67
91	4	5	4	5	4.50	4	5	5	4.67
92	4	3	4	3	3.50	4	2	3	3.00
93	5	4	5	5	4.75	5	4	5	4.67
94	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6.00
95	4	4	3	2	3.25	3	3	3	3.00
96	5	4	5	3	4.25	5	6	5	5.33
97	5	5	5	5	5.00	4	5	6	5.00
98	5	3	4	6	4.50	3	6	4	4.33
99	4	3	5	5	4.25	5	5	5	5.00
100	5	4	5	5	4.75	5	5	5	5.00

101	6	5	6	6	5.75	6	6	6	6.00
102	5	5	6	5	5.25	4	6	5	5.00
103	4	4	4	5	4.25	5	4	5	4.67
104	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
105	4	4	4	5	4.25	4	4	4	4.00
106	5	1	6	5	4.25	6	6	6	6.00
107	4	3	2	4	3.25	4	2	5	3.67
108	5	4	4	4	4.25	4	4	4	4.00
109	6	5	6	6	5.75	5	4	4	4.33
110	5	4	6	6	5.25	5	4	6	5.00
111	6	6	6	6	6.00	3	6	6	5.00
112	6	3	4	6	4.75	4	5	5	4.67
113	5	3	5	6	4.75	2	4	4	3.33
114	6	4	6	6	5.50	6	6	6	6.00
115	5	4	5	5	4.75	2	4	4	3.33
116	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6.00
117	4	4	5	5	4.50	1	4	5	3.33
118	5	4	5	5	4.75	4	5	5	4.67
119	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
120	5	6	6	5	5.50	6	5	5	5.33
121	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
122	4	4	4	5	4.25	4	4	6	4.67
123	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33

NO	Lingkungan Kerja						Pelatihan Profesional				
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	RATA2	PLP1	PLP2	PLP3	PLP4	RATA2
1	5	5	6	6	6	5.60	6	6	6	6	6.00
2	5	4	6	4	4	4.60	5	5	5	5	5.00
3	4	4	5	5	5	4.60	5	5	6	5	5.25
4	5	6	6	6	6	5.80	6	6	6	6	6.00
5	5	6	5	5	5	5.20	5	6	6	5	5.50
6	5	5	4	4	5	4.60	4	6	5	4	4.75
7	6	5	6	6	6	5.80	5	6	5	6	5.50
8	5	5	5	4	5	4.80	4	4	5	5	4.50
9	6	6	5	5	5	5.40	5	5	5	5	5.00
10	6	5	3	5	4	4.60	4	4	5	6	4.75
11	5	5	5	5	5	5.00	6	5	5	5	5.25
12	4	4	3	6	5	4.40	5	5	4	5	4.75

13	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5.00
14	5	5	5	5	6	5.20	6	6	5	5	5.50
15	5	6	4	6	5	5.20	6	6	6	6	6.00
16	4	5	5	6	4	4.80	6	6	5	5	5.50
17	6	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6	6.00
18	5	6	5	5	5	5.20	5	5	5	6	5.25
19	4	5	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5.00
20	4	5	5	5	5	4.80	5	4	5	6	5.00
21	6	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6	6.00
22	5	5	5	6	6	5.40	5	4	6	5	5.00
23	5	3	2	6	4	4.00	6	6	5	5	5.50
24	4	5	4	3	5	4.20	5	5	5	5	5.00
25	4	5	5	5	5	4.80	6	6	6	6	6.00
26	4	5	3	6	6	4.80	6	6	6	6	6.00
27	4	6	5	5	5	5.00	6	6	6	6	6.00
28	4	4	4	4	4	4.00	6	6	6	6	6.00
29	3	5	4	5	5	4.40	6	6	5	5	5.50
30	6	6	5	6	4	5.40	6	6	6	6	6.00
31	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
32	5	5	2	5	5	4.40	5	5	5	5	5.00
33	6	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6	6.00
34	3	4	3	6	4	4.00	4	4	4	5	4.25
35	3	4	4	4	4	3.80	5	5	5	5	5.00
36	6	6	5	5	5	5.40	6	5	6	6	5.75
37	5	5	4	5	5	4.80	6	5	5	5	5.25
38	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00
39	5	6	6	6	6	5.80	6	6	6	6	6.00
40	5	6	5	5	5	5.20	6	6	6	6	6.00
41	5	5	5	3	5	4.60	5	5	6	5	5.25
42	4	4	4	4	4	4.00	4	5	3	4	4.00
43	4	6	5	5	4	4.80	6	6	6	6	6.00
44	6	6	5	6	6	5.80	6	6	6	6	6.00
45	6	6	4	6	5	5.40	6	6	6	6	6.00
46	5	5	3	5	5	4.60	5	6	6	6	5.75
47	4	5	5	6	5	5.00	6	5	6	5	5.50
48	5	6	6	5	6	5.60	6	6	6	6	6.00
49	6	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6	6.00
50	6	6	5	6	6	5.80	6	6	6	6	6.00
51	5	6	5	6	5	5.40	6	6	5	5	5.50

52	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00
53	4	6	5	5	4	4.80	6	4	5	4	4.75
54	3	5	5	4	5	4.40	6	6	6	6	6.00
55	5	5	4	4	5	4.60	5	5	5	5	5.00
56	4	5	3	4	4	4.00	5	5	4	5	4.75
57	5	6	3	4	5	4.60	6	6	6	6	6.00
58	5	5	5	5	5	5.00	6	6	6	6	6.00
59	3	6	3	3	6	4.20	6	6	6	6	6.00
60	6	6	5	6	6	5.80	5	6	5	6	5.50
61	5	5	4	4	5	4.60	6	6	6	5	5.75
62	6	5	5	5	5	5.20	6	6	6	6	6.00
63	5	5	5	5	5	5.00	6	6	6	6	6.00
64	4	4	4	3	3	3.60	6	6	6	6	6.00
65	4	5	5	5	4	4.60	6	6	6	6	6.00
66	2	5	4	3	3	3.40	6	6	6	6	6.00
67	4	4	3	4	4	3.80	3	5	5	5	4.50
68	5	6	6	6	6	5.80	5	4	4	5	4.50
69	4	5	4	4	4	4.20	4	4	3	4	3.75
70	5	5	4	5	5	4.80	6	6	5	6	5.75
71	3	5	5	4	4	4.20	6	5	5	5	5.25
72	4	5	5	5	5	4.80	6	6	6	6	6.00
73	4	5	4	4	4	4.20	5	5	5	5	5.00
74	3	3	4	4	5	3.80	4	4	5	3	4.00
75	6	6	5	6	6	5.80	6	6	6	6	6.00
76	4	4	3	5	4	4.00	5	5	6	5	5.25
77	5	5	6	5	6	5.40	6	6	6	6	6.00
78	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1.00
79	5	4	4	4	4	4.20	6	6	6	4	5.50
80	5	5	4	4	6	4.80	5	4	5	4	4.50
81	5	5	5	5	5	5.00	6	6	6	6	6.00
82	2	4	4	3	3	3.20	6	6	6	4	5.50
83	5	6	5	5	6	5.40	6	6	6	6	6.00
84	4	5	5	4	6	4.80	6	6	6	6	6.00
85	3	6	4	5	5	4.60	5	6	6	6	5.75
86	6	5	5	5	5	5.20	5	5	5	5	5.00
87	4	5	5	5	3	4.40	5	5	5	5	5.00
88	4	5	4	4	4	4.20	6	6	6	4	5.50
89	5	4	6	5	5	5.00	5	6	5	5	5.25
90	4	6	6	3	6	5.00	5	6	6	5	5.50

91	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4.25
92	5	4	4	3	4	4.00	4	4	4	5	4.25
93	5	6	5	6	6	5.60	4	5	6	5	5.00
94	6	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6	6.00
95	5	6	4	2	4	4.20	5	6	6	4	5.25
96	5	5	5	4	4	4.60	6	6	6	6	6.00
97	5	6	5	5	4	5.00	6	6	6	5	5.75
98	5	6	6	6	6	5.80	6	5	5	5	5.25
99	4	5	4	5	5	4.60	5	5	5	5	5.00
100	5	5	5	5	5	5.00	6	6	6	5	5.75
101	5	6	5	6	6	5.60	6	6	6	6	6.00
102	6	6	6	5	6	5.80	6	6	6	6	6.00
103	5	5	3	5	4	4.40	5	5	5	5	5.00
104	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00
105	5	4	4	4	5	4.40	5	5	5	5	5.00
106	6	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6	6.00
107	5	5	3	5	5	4.60	6	6	6	3	5.25
108	5	5	4	5	5	4.80	5	5	5	5	5.00
109	5	5	6	4	5	5.00	5	6	5	5	5.25
110	6	4	4	3	5	4.40	6	6	6	3	5.25
111	6	6	6	6	6	6.00	6	6	6	6	6.00
112	5	5	6	5	5	5.20	5	5	6	6	5.50
113	5	5	5	4	3	4.40	3	4	4	5	4.00
114	6	5	5	5	6	5.40	5	5	6	5	5.25
115	5	5	4	4	4	4.40	5	5	5	5	5.00
116	6	5	6	5	6	5.60	6	5	5	5	5.25
117	4	5	3	5	5	4.40	6	5	4	5	5.00
118	5	5	4	5	4	4.60	5	5	5	5	5.00
119	4	5	4	4	5	4.40	5	5	5	5	5.00
120	6	5	6	5	5	5.40	5	5	5	5	5.00
121	4	5	4	4	5	4.40	5	5	5	5	5.00
122	3	4	4	5	4	4.00	6	5	5	5	5.25
123	5	5	4	5	4	4.60	6	6	6	5	5.75

Pengakuan Profesional				
NO	PAP1	PAP2	PAP3	RATA2
1	5	6	6	5.67
2	4	4	5	4.33
3	5	5	6	5.33
4	6	6	6	6.00
5	5	6	6	5.67
6	6	4	6	5.33
7	6	5	6	5.67
8	5	5	5	5.00
9	6	5	5	5.33
10	5	5	5	5.00
11	6	5	5	5.33
12	4	5	5	4.67
13	5	5	5	5.00
14	4	5	5	4.67
15	5	6	5	5.33
16	4	5	6	5.00
17	6	6	6	6.00
18	6	6	6	6.00
19	5	5	5	5.00
20	5	5	5	5.00
21	6	6	6	6.00
22	6	5	6	5.67
23	6	6	6	6.00
24	5	5	5	5.00
25	6	6	6	6.00
26	4	5	5	4.67
27	5	6	6	5.67
28	4	4	6	4.67
29	5	5	6	5.33
30	6	5	6	5.67
31	4	4	4	4.00
32	5	5	5	5.00
33	6	6	6	6.00
34	4	5	4	4.33
35	5	5	5	5.00
36	6	6	6	6.00
37	4	5	6	5.00

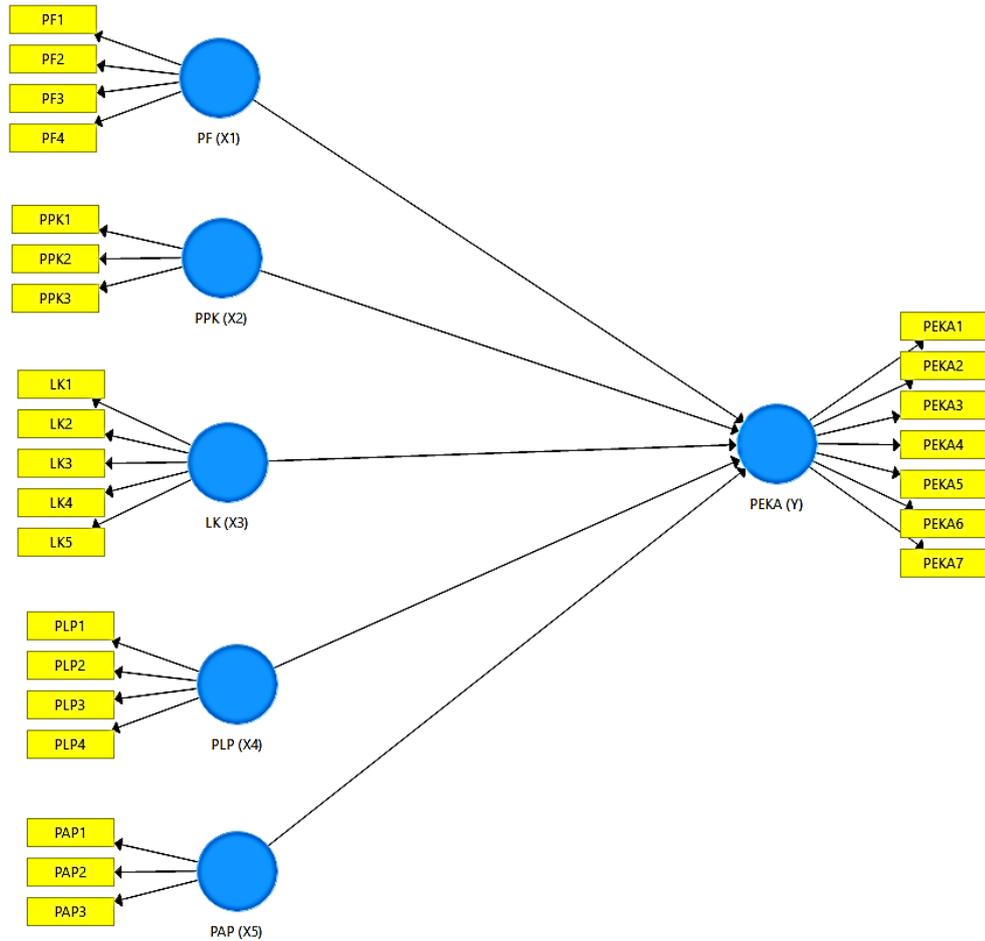
38	5	4	5	4.67
39	5	5	4	4.67
40	6	6	6	6.00
41	5	5	6	5.33
42	4	5	3	4.00
43	5	6	6	5.67
44	5	6	6	5.67
45	6	6	5	5.67
46	5	6	6	5.67
47	5	6	5	5.33
48	5	6	5	5.33
49	6	6	6	6.00
50	6	6	6	6.00
51	5	5	5	5.00
52	5	5	5	5.00
53	5	4	5	4.67
54	4	5	6	5.00
55	5	5	5	5.00
56	5	5	6	5.33
57	6	6	6	6.00
58	5	6	6	5.67
59	6	6	6	6.00
60	6	6	6	6.00
61	5	5	5	5.00
62	6	6	6	6.00
63	5	6	6	5.67
64	6	5	5	5.33
65	5	5	5	5.00
66	3	5	4	4.00
67	4	5	5	4.67
68	6	6	4	5.33
69	5	5	6	5.33
70	6	6	4	5.33
71	6	6	6	6.00
72	6	6	6	6.00
73	4	5	5	4.67
74	5	5	6	5.33
75	5	5	6	5.33
76	5	5	5	5.00

77	4	6	6	5.33
78	1	1	1	1.00
79	4	4	5	4.33
80	5	4	5	4.67
81	5	5	5	5.00
82	3	4	6	4.33
83	5	6	5	5.33
84	6	6	6	6.00
85	6	6	6	6.00
86	5	5	5	5.00
87	6	5	6	5.67
88	4	5	6	5.00
89	5	5	5	5.00
90	6	6	6	6.00
91	5	6	4	5.00
92	3	4	4	3.67
93	6	5	5	5.33
94	6	6	6	6.00
95	3	3	3	3.00
96	5	5	5	5.00
97	6	5	6	5.67
98	5	5	6	5.33
99	5	5	5	5.00
100	4	5	5	4.67
101	6	6	6	6.00
102	5	6	6	5.67
103	4	5	5	4.67
104	5	5	5	5.00
105	5	5	5	5.00
106	6	6	6	6.00
107	5	4	5	4.67
108	6	6	6	6.00
109	5	5	5	5.00
110	5	6	6	5.67
111	6	6	6	6.00
112	5	5	6	5.33
113	4	4	5	4.33
114	5	6	6	5.67
115	5	5	6	5.33

116	5	6	5	5.33
117	6	4	6	5.33
118	5	5	4	4.67
119	5	5	5	5.00
120	6	5	6	5.67
121	5	5	5	5.00
122	4	4	6	4.67
123	4	4	6	4.67



LAMPIRAN 3
PENGUJIAN MODEL SEM-PLS

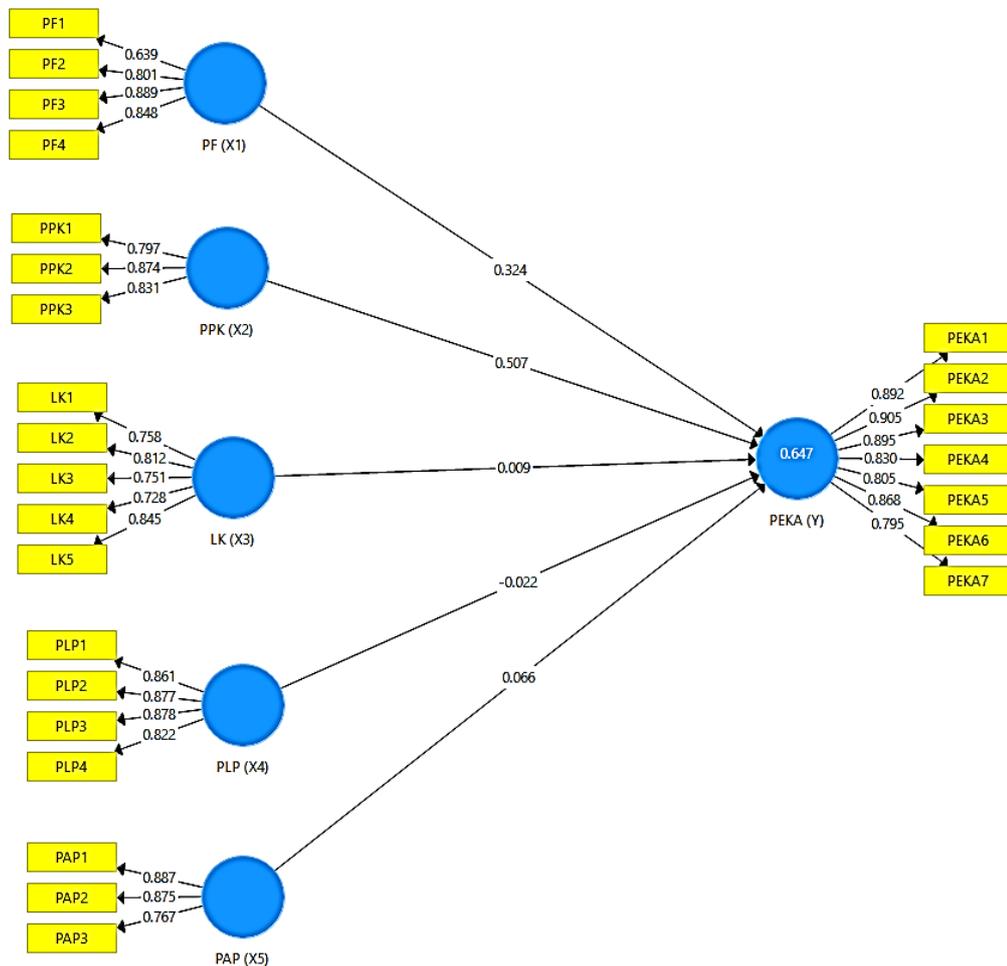


LAMPIRAN 4

HASIL PENGUJIAN MODEL PENGUKURAN (*OUTTER MODELS*)

HASIL UJI VALIDITAS KONVERGEN

(SEBELUM INDIKATOR PF1 DIKELUARKAN DARI MODEL)



LOADING FACTORS (SEBELUM)

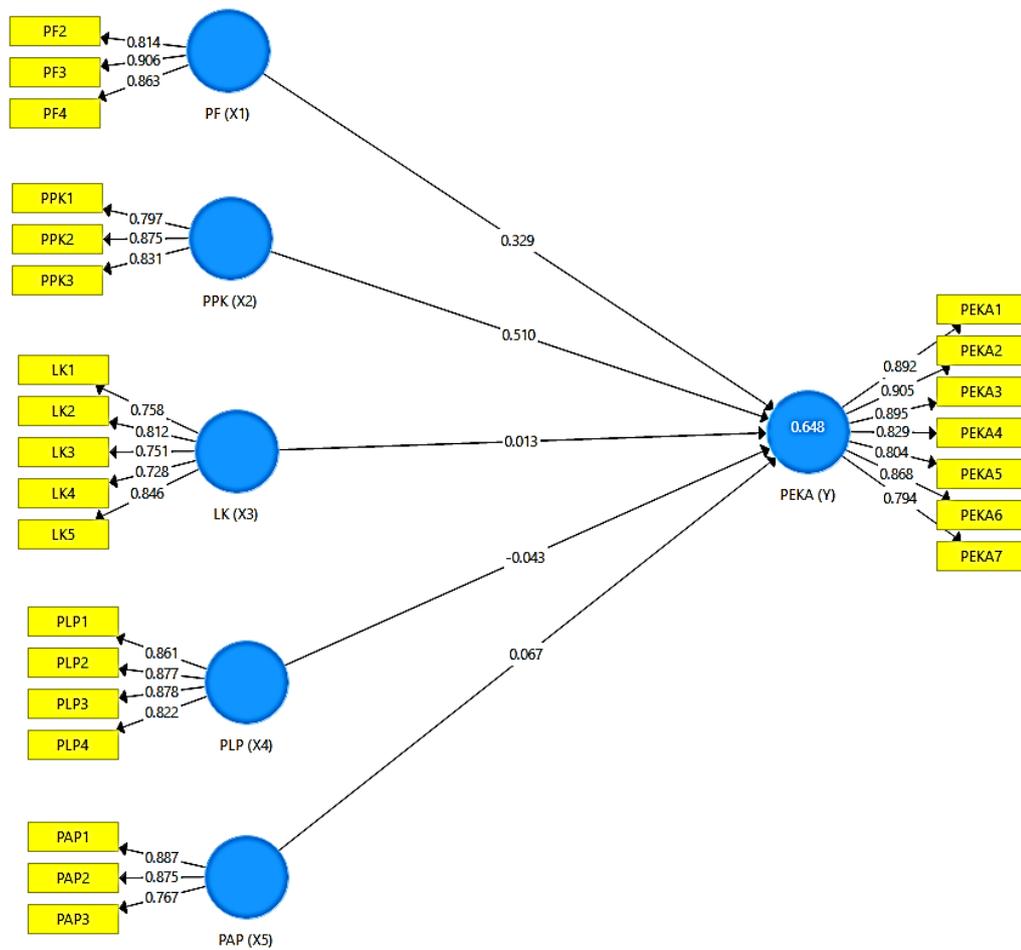
	LK (X3)	PAP (X5)	PEKA (Y)	PF (X1)	PLP (X4)	PPK (X2)
LK1	0.758					
LK2	0.812					
LK3	0.751					
LK4	0.728					
LK5	0.845					
PAP1		0.887				
PAP2		0.875				
PAP3		0.767				
PEKA1			0.892			
PEKA2			0.905			
PEKA3			0.895			
PEKA4			0.830			
PEKA5			0.805			
PEKA6			0.868			
PEKA7			0.795			
PF1				0.639		
PF2				0.801		
PF3				0.889		
PF4				0.848		
PLP1					0.861	
PLP2					0.877	
PLP3					0.878	
PLP4					0.822	
PPK1						0.797
PPK2						0.874
PPK3						0.831

NILAI AVE (SEBELUM)

	Average Variance Extracted (AVE)
LK (X3)	0.609
PAP (X5)	0.714
PEKA (Y)	0.734
PF (X1)	0.639
PLP (X4)	0.739
PPK (X2)	0.697

HASIL UJI VALIDITAS KONVERGEN

(SETELAH INDIKATOR PF1 DIKELUARKAN DARI MODEL)



LOADING FACTORS (SESUDAH)

	LK (X3)	PAP (X5)	PEKA (Y)	PF (X1)	PLP (X4)	PPK (X2)
LK1	0.758					
LK2	0.812					
LK3	0.751					
LK4	0.728					
LK5	0.846					
PAP1		0.887				
PAP2		0.875				
PAP3		0.767				
PEKA1			0.892			
PEKA2			0.905			
PEKA3			0.895			
PEKA4			0.829			
PEKA5			0.804			
PEKA6			0.868			
PEKA7			0.794			
PF2				0.814		
PF3				0.906		
PF4				0.863		
PLP1					0.861	
PLP2					0.877	
PLP3					0.878	
PLP4					0.822	
PPK1						0.797
PPK2						0.875
PPK3						0.831

NILAI AVE (SESUDAH)

	Average Variance Extracted (AVE)
LK (X3)	0.609
PAP (X5)	0.714
PEKA (Y)	0.734
PF (X1)	0.743
PLP (X4)	0.739
PPK (X2)	0.697

HASIL UJI VALIDITAS DISKRIMINAN

CROSS LOADING

	LK (X3)	PAP (X5)	PEKA (Y)	PF (X1)	PLP (X4)	PPK (X2)
LK1	0.758	0.453	0.423	0.537	0.372	0.496
LK2	0.812	0.593	0.525	0.502	0.625	0.574
LK3	0.751	0.442	0.469	0.562	0.446	0.566
LK4	0.728	0.534	0.391	0.410	0.459	0.503
LK5	0.846	0.612	0.556	0.587	0.502	0.608
PAP1	0.617	0.887	0.539	0.564	0.459	0.594
PAP2	0.619	0.875	0.516	0.544	0.640	0.585
PAP3	0.465	0.767	0.363	0.347	0.584	0.431
PEKA1	0.561	0.563	0.892	0.586	0.423	0.689
PEKA2	0.505	0.514	0.905	0.592	0.354	0.654
PEKA3	0.550	0.574	0.895	0.623	0.367	0.720
PEKA4	0.575	0.500	0.829	0.598	0.371	0.643
PEKA5	0.487	0.416	0.804	0.626	0.286	0.624
PEKA6	0.488	0.448	0.868	0.577	0.345	0.642
PEKA7	0.505	0.386	0.794	0.605	0.244	0.581
PF2	0.460	0.344	0.585	0.814	0.227	0.533
PF3	0.608	0.591	0.670	0.906	0.412	0.639
PF4	0.667	0.580	0.549	0.863	0.391	0.550
PLP1	0.504	0.524	0.303	0.306	0.861	0.430
PLP2	0.471	0.521	0.292	0.321	0.877	0.399
PLP3	0.520	0.544	0.322	0.313	0.878	0.398
PLP4	0.604	0.623	0.423	0.406	0.822	0.495
PPK1	0.495	0.433	0.552	0.492	0.374	0.797
PPK2	0.615	0.557	0.741	0.607	0.401	0.875
PPK3	0.656	0.620	0.589	0.568	0.510	0.831

FORNELL LARCKER CRITERION

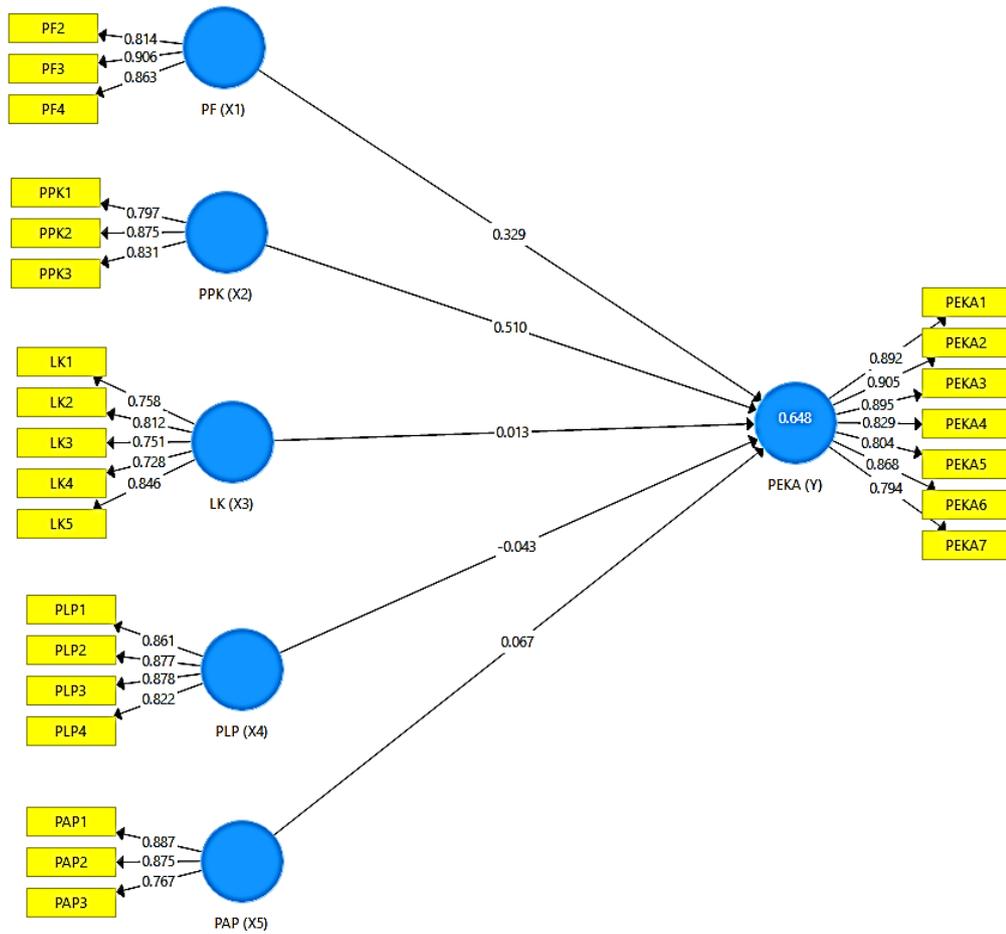
	LK (X3)	PAP (X5)	PEKA (Y)	PF (X1)	PLP (X4)	PPK (X2)
LK (X3)	0.780					
PAP (X5)	0.679	0.845				
PEKA (Y)	0.613	0.570	0.857			
PF (X1)	0.669	0.588	0.702	0.862		
PLP (X4)	0.622	0.653	0.401	0.400	0.860	
PPK (X2)	0.707	0.644	0.761	0.669	0.510	0.835

HASIL UJI REALIBILITAS

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
LK (X3)	0.839	0.851	0.886	0.609
PAP (X5)	0.801	0.831	0.882	0.714
PEKA (Y)	0.939	0.940	0.951	0.734
PF (X1)	0.826	0.836	0.896	0.743
PLP (X4)	0.884	0.900	0.919	0.739
PPK (X2)	0.784	0.805	0.873	0.697

LAMPIRAN 5

HASIL PENGUJIAN MODEL STRUKTURAL (*INNER MODELS*)



HASIL Uji COEFFICIENT OF DETERMINATION (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
PEKA (Y)	0.648	0.633

HASIL Uji PATH COEFFICIENTS

PROSEDUR BOOTSTRAPPING

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
LK (X3) -> PEKA (Y)	0.013	0.020	0.095	0.138	0.891
PAP (X5) -> PEKA (Y)	0.067	0.067	0.082	0.813	0.416
PF (X1) -> PEKA (Y)	0.329	0.330	0.090	3.640	0.000
PLP (X4) -> PEKA (Y)	-0.043	-0.032	0.066	0.657	0.511
PPK (X2) -> PEKA (Y)	0.510	0.501	0.097	5.250	0.000