

**FAKTOR- FAKTOR PENGARUH MINAT MAHASISWA AKUNTANSI  
TERHADAP KARIER SEBAGAI AKUNTAN**

**(Studi pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas di Daerah Istimewa  
Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

Oleh:

Nama : Labibah Arifiana

Nomor Mahasiswa : 17312447

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2021**

**FAKTOR- FAKTOR PENGARUH MINAT MAHASISWA AKUNTANSI  
TERHADAP KARIER SEBAGAI AKUNTAN  
(Studi pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas di Daerah Istimewa  
Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

Nama : Labibah Arifiana

Nomor Mahasiswa : 17312447

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

**2021**

## PERNYATAAN PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu 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, 5 Maret 2021

Penulis,



(Labibah Arifiana)

**MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP KARIER SEBAGAI AKUNTAN  
(Studi pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas di Daerah Istimewa  
Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh :

Nama : Labibah Arifiana

No. Mahasiswa : 17312447

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 1 Maret 2021

Dosen Pembimbing



(Ayu Chairina Laksmi, S.E., M.App.Com., M.Res, Ph.D., Ak, CA)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

Faktor - Faktor Pengaruh Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Karir Sebagai Akuntan (Studi pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Disusun oleh : LABIBAH ARIFIANA

Nomor Mahasiswa : 17312447

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Rabu, 07 April 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Ayu Chairina Laksmi, SE., M.AppCom., M.Res., Ak., CA., Ph.D



Penguji : Sigit Pamungkas, SE., M.Com.

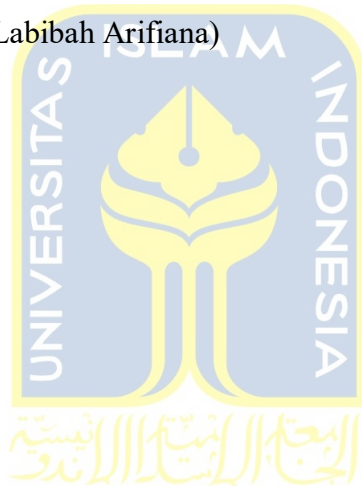


Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia  
  
Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

## HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (Q.S. Al-Insyirah :6-8)

“Tetaplah berusaha, ikhlas, dan sabar maka kemudahan itu akan datang bersama dengan keberhasilan” (Labibah Arifiana)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kesehatan, rahmat, hidayah, berkah, kasih, dan seluruh kebaikan kepada saya.

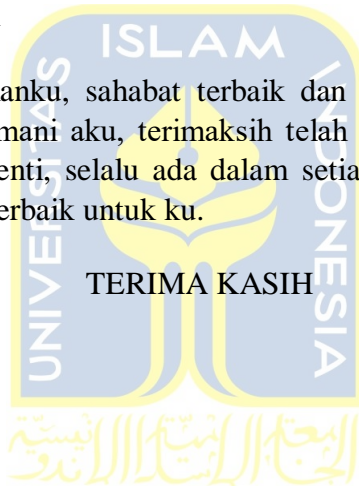
Ibu dan ayah saya yang selalu memberikan dukungan, semangat, do'a, kasih, sayang dan pengorbanan yang telah diberikan.

Kakakku tersayang dan keluargaku yang selalu memberikan semangat, do'a dan dukungannya

Dosen pembimbingku, terima kasih atas segala bantuan, saran, bimbingan, semangat serta motivasi

Serta untuk teman-temanku, sahabat terbaik dan orang-orang terdekatku yang selalu ada untuk menemani aku, terimakasih telah memberikan do'a, dukungan, semangat yang tiada henti, selalu ada dalam setiap suka dan duka serta selalu ingin melakukan yang terbaik untuk ku.

TERIMA KASIH



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya skripsi yang “Faktor-Faktor Pengaruh Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Karier Sebagai Akuntan” ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga serta sahabat-sahabatnya.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat mencapai derajat Sarjana (Strata-1) Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Pada proses penyusunannya, skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, petunjuk, saran, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang atas berkah, rahmat serta semua kemudahan yang berikan, sehingga penulis dapat menghadapi segala cobaan dan memperoleh kemudahan dalam segala hal.
2. Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan ilmu, teladan, serta syafaat bagi umatnya.
3. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.



5. Bapak Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak, CMA selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
6. Ibu Ayu Chairina Laksmi, S.E., MAC, MRes., Ak., Ph.D, CA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan segenap waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, sarasan serta arahan untuk dapat terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Yuni Marliyanto dan Ibu Endang Suswati, S.H. yang selalu memberikan doa dan dukungan serta semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakak saya, Mba Ifah yang selalu memberikan dorongan, semangat, do'a untuk dapat menyelesaikan skripsi walaupun dengan cara-cara yang aneh.
10. Seluruh keluarga besar saya yang selalu memberi dukungan, semangat dan do'a
11. Sahabat yang selalu memberikan semangat, dorongan, dukungan, selalu ada dalam setiap suka dan duka serta selalu ingin melakukan yang terbaik untuk ku (Alya, Bella, Ambar, Rani, Khory, Ismi dan Kurnia)
12. Teman-teman kuliah sekaligus tim belajar dan tim lomba yang selalu ada menemani masa-masa kuliah yang selalu ada dalam setiap suka dan duka serta selalu mengajak diskusi serta belajar setiap mau UTS dan UAS (Afifah, Mayang, Irin, Icha, Sylvi, Dila, Nia, Firda, Mala, Fella, Arga,

Ainun, Almas, Wening, Kartika, Bayu, Faiz, Abi, Bluri, Nurul, Salma, Syifa, Putri, Firsha, Arya dan Aji)

13. Serta pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini, yang mana tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyaknya kekurangan yang terdapat dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamua'alaikum Wr.Wb.



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Berita Acara Ujian Tugas Akhir .....	v
Halaman Motto .....	vi
Halaman Persembahan .....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar isi.....	xi
Daftar Gambar .....	xv
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
Abstract .....	xvii
Abstrak .....	xviii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penulisan .....	9
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Teori Persepsi .....	11
2.1.2 Teori Pengharapan (Expectancy Theory).....	12

2.1.3 Theory of Planned Behavior .....	13
2.1.4 Teori Minat .....	14
2.1.5 Maslow's Need Hierarchy.....	15
2.1.6 Konsep Karier .....	15
2.1.7 Profesi Akuntansi.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu .....	17
2.3 Perumusan Hipotesis .....	21
2.3.1 Pengaruh motivasi karier terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan.....	21
2.3.2 Pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkareir sebagai akuntan.....	23
2.3.3 Pengaruh pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkareir sebagai akuntan.....	25
2.3.4 Pengaruh lingkungan teman dan keluarga terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkareir sebagai akuntan .....	26
2.3.5 Pengaruh pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan.....	28
<b>BAB III.....</b>	<b>31</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Populasi dan Sampel.....	31
3.2 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengambilan Data .....	33
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	35
3.3.1 Variabel Terikat (Dependent Variable).....	35
3.3.2 Variabel Bebas (Independen Variabel) .....	36
3.4 Metode Analisis Data .....	43
3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	43
3.4.2 Uji Kualitas Data.....	44
3.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.5 Pengujian Hipotesis .....	46
3.5.1 Uji One Sample T Test.....	46
3.5.2 One Way Analysis of Variance (ANOVA).....	47
3.6 Hipotesis Operasional.....	47
3.6.1 Motivasi Karier .....	47
3.6.2 Penghargaan Finansial.....	48
3.6.3 Pelatihan Profesional.....	48
3.6.4 Lingkungan Teman dan Keluarga.....	48

3.6.5 Pengakuan Profesional .....	49
3.7 Pilot Study.....	49
BAB IV .....	50
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	50
4.1 Deskripsi Sampel Penelitian .....	50
4.2 Deskripsi Responden .....	50
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Universitas .....	51
4.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	52
4.4 Jenis Karier Responden .....	53
4.5 Uji Kualitas Data .....	54
4.5.1 Uji Validitas .....	54
4.5.2 Uji Reliabilitas .....	56
4.6 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	57
4.6.1 Uji Normalitas.....	57
4.6.2 Uji Multikolinearitas .....	57
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	60
4.7 Uji Hipotesis.....	61
4.7.1 Uji Hipotesis 1 .....	61
4.7.1.1. Uji Hipotesis 1a.....	62
4.7.1.2 Uji Hipotesis 1b.....	62
4.7.1.3 Uji Hipotesis 1c .....	62
4.7.1.4 Uji Hipotesis 1d.....	62
4.7.2 Uji Hipotesis 2 .....	63
4.7.2.1 Uji Hipotesis 2a .....	64
4.7.2.2 Uji Hipotesis 2b.....	64
4.7.2.3 Uji Hipotesis 2c .....	64
4.7.2.4 Uji Hipotesis 2d.....	65
4.7.3 Uji Hipotesis 3 .....	65
4.7.3.1 Uji Hipotesis 3a .....	66
4.7.3.2 Uji Hipotesis 3b.....	66
4.7.3.3 Uji Hipotesis 3c .....	66
4.7.3.4 Uji Hipotesis 3d.....	67
4.7.4 Uji Hipotesis 4 .....	67
4.7.4.2 Uji Hipotesis 4b.....	68
4.7.4.3 Uji Hipotesis 4c .....	69

4.7.4.4 Uji Hipotesis 4d.....	69
4.7.5 Uji Hipotesis 5 .....	69
4.7.5.1 Uji Hipotesis 5a .....	70
4.7.5.2 Uji Hipotesis 5b.....	71
4.7.5.3 Uji Hipotesis 5c .....	71
4.7.5.4 Uji Hipotesis 5d.....	71
4.8 Pembahasan.....	72
4.8.1 Pengaruh Motivasi Karier Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarier Sebagai Akuntan .....	72
4.8.2 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarier Sebagai Akuntan .....	74
4.8.3 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarier Sebagai Akuntan .....	76
4.8.4 Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarier Sebagai Akuntan .....	78
4.8.5 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarier Sebagai Akuntan .....	81
BAB V.....	84
KESIMPULAN DAN SARAN .....	84
5.1 Kesimpulan .....	84
5.2 Implikasi .....	85
5.3 Keterbatasan Penulisan.....	87
5.4 Saran .....	88
DAFTAR PUSTAKA .....	89
LAMPIRAN .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	30
--------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3. 1 Variabel Terikat: Profesi Karier Akuntan (Y).....	35
Tabel 3. 2 Daftar Pertanyaan Kuesioner Karier Akuntan.....	40
Tabel 3. 3 Daftar Pertanyaan Kuesioner (Lanjutan) Motivasi Karier.....	40
Tabel 3. 5 Daftar Pertanyaan Kuesioner (Lanjutan) Pelatihan Profesional.....	42
Tabel 3. 6 Daftar Pertanyaan Kuesioner (Lanjutan) Lingkungan Teman dan Keluarga.....	42
Tabel 3. 7 Daftar Pertanyaan Kuesioner (Lanjutan) Pengakuan Profesional.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Universitas.....	52
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Karier Akuntan.....	54
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas.....	54
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	56
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Normalitas.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Anova Faktor Motivasi Karier.....	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Motivasi Karier.....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Anova Faktor Penghargaan Finansial.....	63
Tabel 4. 13 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Penghargaan Finansial.....	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Anova Faktor Pelatihan Profesional.....	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Pelatihan Profesional.....	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji Anova Faktor Lingkungan Teman Dan Keluarga.....	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Lingkungan Teman Dan Keluarga.....	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji Anova Faktor Pengakuan Profesional.....	70
Tabel 4. 19 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Pengakuan Profesional.....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2. Data Hasil Jawaban Responden.....	101
Lampiran 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	120
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas.....	122
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	132
Lampiran 6. Uji Hipotesis (Uji Anova Dan Uji One Sample T-Test.....	135





## **ABSTRACT**

*This research was conducted to determine the factors that influence the interest of accounting students on careers as accountants. In addition, it also wants to find out what accounting career is more desirable and to conduct tests for each accountant career, namely public accountants, corporate accountants, educational accountants, and government accountants. The factors in this study were measured by variables of career motivation, financial rewards, professional training, friend and family environment, professional recognition. This study uses a quantitative approach with data sources derived from primary data obtained from distributing questionnaires. The questionnaire was distributed to five universities in Yogyakarta, namely UII, UGM, UNY, UAD and UIN SUKA. The sampling technique in this study used purposive sampling technique with a sample size of 144 respondents. The scale used in this study is a Likert scale of 1 to 4. The analysis carried out in this study includes descriptive statistical analysis, data quality testing (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity), and hypothesis testing. with the method of one sample t test and one way analysis of variance (ANOVA). The software used to conduct this research is SPSS version 22. The results of this study indicate that the variables of career motivation, financial rewards, professional recognition have a positive effect on the interest of accounting students in choosing careers as accountants. Meanwhile, the variables of professional training, the influence of the environment of friends and family did not affect the interest of accounting students in choosing careers as accountants.*

*Keywords: career motivation, financial rewards, professional training, friend and family environment, professional recognition, interest in choosing a career as a public accountant, corporate accountants, teaching accountants, and government accountants.*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor pengaruh minat mahasiswa akuntansi terhadap karier sebagai sebagai akuntan. Selain itu juga ingin mengetahui karier akuntan apa yang lebih diminati dan melakukan pengujian untuk masing-masing karier akuntan yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Faktor-faktor dalam penelitian ini diukur dengan variabel motivasi karier, penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan teman dan keluarga, pengakuan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data yang berasal dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut di sebar pada lima Universitas di Yogyakarta yaitu UII, UGM, UNY, UAD dan UIN SUKA. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebesar 144 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 1 sampai 4. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis dengan metode one sample t test dan one way analysis of variance (anova). Software yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi karier, penghargaan finansial, pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai sebagai akuntan. Sedangkan, variabel pelatihan profesional, pengaruh lingkungan teman dan keluarga tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai sebagai akuntan.

Kata kunci : motivasi karier, penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan teman dan keluarga, pengakuan profesional, minat pemilihan karier sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam pertumbuhan era globalisasi seperti saat ini, dalam dunia pendidikan sekarang ini sudah semakin maju karena untuk menjadi bangsa yang maju memerlukan generasi yang berkualitas dari segi pendidikan agar mampu bersaing dengan negara lain. Kemudian dengan semakin meningkatnya pertumbuhan pendidikan juga diimbangi banyaknya perusahaan atau industri besar atau kecil mengharuskan para calon pencari kerja mempersiapkan diri dengan tuntutan memiliki pendidikan yang tinggi, berpengalaman, bersertifikasi, dan memiliki kualitas yang baik dalam kriteria karier tersebut. Tingginya tuntutan perusahaan di dunia kerja tersebut banyak orang yang berlomba-lomba untuk melanjutkan pendidikannya minimal sampai kuliah baik karena ingin, tuntutan orang tua ataupun alasan lainnya yang mana agar dengan mendapatkan gelar sarjana (Asmoro, 2016). Dengan hal itu diharapkan akan lebih mudah mendapatkan karier yang lebih baik karena memiliki tingkat pendidikan yang semakin tinggi. Memiliki karier yang sesuai dengan keinginan semua orang itu sangat diharapkan oleh semua orang, dan banyak orang mencari cara yang baik untuk mulai memilih jurusan untuk mencapai karier yang menjanjikan. Mahasiswa sering kali bermimpi dan mengharapkan memiliki karier menjanjikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa minat adalah sebuah keinginan yang kuat untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu baik rasa suka

serta perhatian (Depdiknas 2008). Minat adalah pandangan seseorang terhadap suatu kondisi yang berhubungan dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, dengan hal itu akan meningkatkan semangat seseorang untuk memenuhi kepentingannya (Denziana, 2017).

Karier akuntan adalah salah karier yang mengalami peningkatan peminatan dan permintaan dalam pencarian karier (Jatmiko, 2019). Menjadi seorang akuntan memiliki peranan yang sangat penting di perusahaan jenis apapun baik kecil maupun besar. Manfaat akuntan untuk perusahaan cukup banyak, sebab akuntan sendiri memiliki tugas yang beragam. Akuntan memiliki tugas untuk memonitor serta mencatat aliran keuangan yang ada dalam sebuah bisnis atau dalam suatu organisasi. Selain itu, seorang akuntan juga memiliki tugas untuk memverifikasi keakuratan dan memastikan kebenaran semua transaksi perusahaan atau organisasi. Menurut KBBI, akuntan merupakan ahli akuntansi yang bertugas menyusun, membimbing, mengawasi, menginspeksi, dan memperbaiki tata buku serta administrasi perusahaan atau instansi pemerintah. Sehingga dengan banyaknya perusahaan-perusahaan jenis banyak memerlukan profesi akuntan dan juga memiliki prospek menjanjikan, peningkatan karier bisa terjamin membuat banyak orang ingin masuk jurusan akuntansi dan banyak dipilih oleh murid SMA yang akan melanjutkan kuliahnya. Jurusan akuntansi masuk dalam rumpun sosial, meskipun demikian karena banyak yang menganggap merupakan jurusan yang memiliki prospek menjanjikan maka, tidak hanya jurusan IPS saja yang bisa masuk jurusan ini tetapi yang berasal dari jurusan IPA juga banyak yang berminat meneruskan pendidikan ke jurusan

akuntansi. Dalam perguruan tinggi tak mengherankan banyak universitas yang mengalami peningkatan rata-rata dalam setahunnya. Ada beberapa pilihan karier akuntan yaitu ada akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik.

Seseorang dalam mencari karier sering dibatasi oleh tingkat pendidikan ataupun jurusan pendidikan sarjananya (Asmoro, 2016). Dengan hal itu membuat mahasiswa untuk lebih hati-hati serta mempertimbangkan yang sesuai dengan karier yang akan dipilihnya, biasanya setelah menyelesaikan pendidikan S1, mahasiswa memiliki beberapa pilihan alternatif untuk mendapatkan karier yang akan dijalankannya. Pertama yaitu dengan langsung bekerja setelah menyelesaikan pendidikan sarjananya. Kedua, bisa juga dengan memilih untuk melanjutkan S2 setelah menyelesaikan pendidikan sarjananya. Sedangkan yang ketiga bisa dengan memilih untuk menempuh Pendidikan Profesi Akuntan (PPA) jika ingin berprofesi sebagai akuntan (Muhamad, 2017). Minat mahasiswa dan rencana karier akan sangat berguna dalam persiapan kuliah sehingga materi dapat disampaikan secara efektif kepada siswa yang membutuhkannya (Utami, 2017). Ketika seseorang tidak bisa mengetahui minat bakatnya di bidang akuntansi, maka itu akan membuat semakin sulit mahasiswa akuntansi itu dalam menentukan kariernya. Semakin tinggi kinerja mahasiswa dalam mata kuliah akuntansi keuangan, akuntansi manajemen, dan pengauditan maka profesi yang mereka pilih akan semakin relevan dengan disiplin ilmu akuntansi, namun bila semakin tinggi kinerja mahasiswa dalam mata kuliah non akuntansi akan semakin menjauhkan relevansi profesi yang mereka pilih dengan disiplin ilmu akuntansi (Milas, 2019).

Mereka yang tidak merencanakan jurusan akuntansi menganggap sifat pekerjaan akuntansi tidak menarik dan tidak tertarik untuk memilihnya sebagai karier (Utami, 2017). Dengan adanya berbagai kemampuan serta keahlian yang terasah oleh mahasiswa selama masa kuliahnya bisa saja dengan itu membuat seseorang untuk lebih tertarik memilih karier di luar jurusan akuntansi misal dunia bisnis tapi masih berhubungan bisa seperti kewirausahaan, konsultan keuangan, dan lain sebagainya.

Rata-rata dalam setahun, lulusan S1 Akuntansi dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia sebanyak 35.000 orang (Antares, 2019). Sedangkan akuntan yang sudah bersertifikat CPA dari IAPI sebanyak 2.064 orang (Antares, 2019). Jumlah tersebut merupakan jumlah yang cukup besar, terlihat juga pada ASEAN CPA pertama, merupakan standar sertifikasi akuntansi yang telah lolos MRA Accountancy Services (MRA on Accountancy Services) melalui 10 negara / kawasan ASEAN, dengan adanya kerjasama jasa akuntansi tersebut, diharapkan dengan adanya acara pertukaran informasi terkini mengenai industri jasa akuntansi, roadmap ASEAN CPA dan Blueprint ASEAN Economic Community 2025. (Putri, 2016). Ketua Panitia Pelaksana acara ASEAN CPA Conference Haru (2019) mengatakan, “Per 30 September 2019, jumlah pemegang ASEAN CPA adalah sebanyak 3.770 orang. Dari Indonesia sebanyak 1.291 akuntan”. Dengan demikian dapat dilihat bahwa dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya, Indonesia memiliki proporsi akuntan dengan sertifikat CPA ASEAN terbesar. Informasi rinci mencakup 873 akuntan di Malaysia, 593 akuntan di Thailand, 592 akuntan di Singapura, 403 akuntan di Myanmar dan 18 akuntan di Filipina. (Putri,

2016). Sehingga dengan adanya hal itu ini menjadi kesempatan para akuntan Indonesia untuk dapat berkiprah di seluruh negara ASEAN baik untuk belajar terus berkembang maupun melakukan kerja sama. Sri Mulyani (2019) menuturkan bahwa para akuntan Indonesia mendapat kesempatan untuk bisa bekerja di mana saja di negara ASEAN dan itu berarti akan semakin meningkatkan kualitas exposure para akuntan di tingkat regional dan global, sehingga Indonesia perlu meningkatkan kualitas pendidikan akuntansi (Putra, 2019). Dengan hal ini maka akan menjadi peluang bagi Indonesia untuk membuat strategi yang mumpuni agar Akuntan Profesional Indonesia berjaya di regional, apalagi saat ini kita telah memasuki era pasar bebas dalam bentuk Masyarakat Ekonomi ASEAN. Sehingga dengan adanya hal ini menjadi kesempatan untuk merencanakan strategi untuk menyiapkan dan terus mengembangkan Akuntan Profesional Indonesia menjadi yang terbaik di kawasan ASEAN, maka perlu kolaborasi seluruh stakeholders akuntan, terutama pemerintah, perguruan tinggi, dan profesi. Meskipun lulusan akuntansi di Indonesia termasuk tinggi di negara ASEAN tetapi pemahaman terkait tingkat pendidikan profesi yang bernaung di organisasi profesi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) masih kurang sehingga membuat akuntan profesional Indonesia masih tertinggal dengan negara di ASEAN.

Sensus Ekonomi 2017 yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan terdapat 26,7 juta perusahaan di Indonesia. Jika peneliti mengklasifikasikan data menurut ukuran usahanya, terdapat total 26,26 juta perusahaan yang tergolong dalam ukuran usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), yaitu sebesar 98,33%. Selain itu, data BPS tahun 2017 juga



menunjukkan bahwa 450.000 perusahaan di Indonesia merupakan perusahaan besar dan menengah. Dibandingkan dengan jumlah akuntan profesional yang ada, jumlah perusahaan Indonesia cukup mengkhawatirkan. Pada tahun 2016 jumlah akuntan profesional di Indonesia hanya sekitar 28.110, sehingga jumlah akuntan profesional di Indonesia jauh lebih sedikit dibandingkan dengan negara-negara anggota ASEAN lainnya. Misalnya, Thailand memiliki 71.128 akuntan profesional, Singapura memiliki 31.118 akuntan profesional, dan Malaysia memiliki 32.990 akuntan profesional (Aditya, 2020).

Berdasarkan perbandingan jumlah Akuntan di PPPK 2019 dengan jumlah penduduk, jumlah Akuntan yang terdaftar di Ikatan Akuntan Profesional Indonesia adalah 21.939 yang masih tergolong kecil. Dibandingkan dengan penduduk Indonesia saat ini yang sebesar 267 juta, rasio antara jumlah ini dengan jumlah akuntan sangat kecil, dan jumlah orang yang sangat sedikit. Tentunya jumlah akuntan publik bersertifikat dan akuntan publik nasional perlu ditingkatkan lagi. Per 31 Desember 2019, survei yang dilakukan Pusat Pengembangan Profesi Keuangan (PPPK) menunjukkan bahwa dalam empat tahun terakhir dari tahun 2016 peningkatan profesi akuntan publik mencapai 1.233, 1.354 pada 2017, 1.418 pada 2018, dan mencapai 1.424 di 2019. Bidang akuntansi memiliki sejarah panjang dalam aplikasi Artificial Intelligence (AI) sejak lebih dari 25 tahun terutama di bidang pelaporan keuangan dan tugas audit. Menurut penelitian yang dilakukan oleh University of Oxford (2015) akuntan memiliki 95 persen perubahan kehilangan pekerjaan karena mesin mengambil alih peran analisis data dan angka-angka. Namun, laporan yang sama ini menemukan



bahwa seiring kemajuan teknologi, beberapa pekerjaan dihilangkan sementara yang lain diciptakan (Griffin, 2019). Sehingga dari penelitian University of Oxford (2015) profesi akuntansi diprediksi akan terdistrupsi oleh perkembangan teknologi, khususnya artificial intelligence (AI) dan machine learning. Sekitar 20-30 tahun ke depan pekerjaan rutin dan manual yang biasa dilakukan oleh seorang akuntan akan diambil alih oleh mesin dan robot.

Ketua Umum Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Tarkosunaryo menjelaskan bahwa jumlah perusahaan Indonesia sesuai data wajib pajak badan yang melaporkan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) tercatat sebanyak 700 ribu perusahaan (CNN Indonesia, 2019). Dari jumlah itu, hanya 30 ribu perusahaan yang menggunakan audit eksternal. Dengan adanya jumlah tersebut jauh lebih rendah dibandingkan dengan kondisi di Thailand yang terdapat 680.000 perusahaan, dengan 62.000 perusahaan yang menggunakan akuntan publik. Sehingga Indonesia hanya memiliki *Certified Public Accountant* hanya 4.000 orang, dibandingkan dengan Thailand yang PDB (produk domestik bruto) separuh dari Indonesia memiliki CPA 12 ribu orang. Sehingga Indonesia masih kekurangan akuntan publik dan masih membutuhkan profesi dalam jumlah besar untukantisipasi adanya bertumbuhnya sektor bisnis.

Dari diskusi di atas dapat disimpulkan bahwa karier akuntan masih kurang dilirik serta diperhatikan oleh para mahasiswa akuntansi yang sehingga menimbulkan kekhawatiran bagaimana karier akuntan di masa depan. Oleh karena itu, perlu tahu faktor-faktor apa saja yang memengaruhi minat mahasiswa

akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntansi. Uraian di atas juga menggambarkan jumlah akuntan yang ada di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah kebutuhan akuntan sehingga hal ini menarik bagi peneliti untuk mengangkatnya dalam skripsi dengan judul “Faktor-Faktor Pengaruh Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Karier Sebagai Akuntan”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil dari yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi karier, penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan teman dan keluarga, pengakuan profesional, terhadap minat mahasiswa S1 akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan?

## 1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada mahasiswa Prodi S1 Akuntansi di universitas di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Penelitian ditujukan pada pengaruh minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan.
3. Penelitian difokuskan pada faktor-faktor dari delapan faktor yang diuji dalam penelitian ini yang memengaruhi pemilihan karier mahasiswa akuntansi terhadap karier sebagai akuntan di Universitas Islam Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh Motivasi Karier, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Teman Dan Keluarga, Pengakuan Profesional, terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan pengetahuan dan informasi kepada organisasi profesi akuntansi di Indonesia tentang faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karier akuntan oleh mahasiswa akuntansi
2. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa program studi sarjana akuntansi ketika akan mengambil keputusan menjadi seorang akuntan.
3. Sebagai bahan masukan penyelenggaraan program pendidikan S1 Akuntansi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga dapat melatih lulusan akuntansi yang berkualitas
4. Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas secara rinci mengenai landasan teori tentang konsep-konsep teori seperti sosialisasi pajak, pengetahuan pajak, sanksi pajak, kualitas pelayanan pajak, dan Kepatuhan Pajak. Bab ini juga menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan kerangka penelitian.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan populasi dan sampel, sumber data dan metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, hipotesis operasional, metode analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

## BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil analisis data penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan membahas tentang kesimpulan dan saran dari semua pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Landasan teori berisi penjelasan mengenai teori dan variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini.

##### 2.1.1 Teori Persepsi



Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan langsung terhadap sesuatu (penerimaan). Zusmiati (2016:13) menjelaskan persepsi merupakan suatu penafsiran seseorang untuk memberikan makna bagi lingkungan. Persepsi diperlukan dalam suatu organisasi karena akan memaknai terkait realitas dan bukan mengenai realitas itu sendiri. Jadi, persepsi yaitu sesuatu yang dipikirkan oleh seseorang apa yang diterima oleh seseorang yang akan memiliki makna pada seseorang dan merupakan pemikiran dalam diri individu yang dianggap tepat. Sehingga setiap individu memiliki persepsi yang berbeda dalam segala hal. Hal ini mengartikan bahwa persepsi menentukan hal yang akan diperbuat seseorang untuk dapat memenuhi berbagai kepentingan baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun lingkungan. Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* menjelaskan bahwa persepsi berkarier jika individu merasa memiliki peluang di tempatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan pengembangan kariernya dalam organisasi tersebut maka itu membentuk persepsi positif. Namun

jika tempatnya bekerja tidak menyediakan peluang bagi dirinya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan kariernya maka akan membentuk persepsi yang negatif terhadap pengembangan kariernya (Robbins, 1996).

Kotler (1993) menjelaskan bahwa persepsi adalah proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur, dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti. Persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses kategorisasi dan interpretasi yang bersifat selektif. Adapun faktor yang memengaruhi persepsi seseorang adalah karakteristik orang yang dipersepsi dan faktor situasional.

### **2.1.2 Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)**

Teori dasar yang didasarkan pada konsep pilihan karier adalah teori harapan yang berhubungan dengan teori motivasi. Teori ekspektasi memprediksi bahwa jika karyawan percaya bahwa ada hubungan erat antara usaha dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan dengan tujuan pribadi itukan mengeluarkan usaha yang besar. (Vroom, 1964).

Motivasi adalah perilaku seseorang yang berusaha memenuhi kebutuhan yang diharapkan (Robbins dan Couler, 2016). Teori ekspektasi adalah teori yang berhubungan dengan motivasi, pengertian teori ekspektasi adalah upaya untuk memperoleh ekspektasi, suatu keluaran tindakan tertentu, dan keinginan untuk dihubungkan dengan keluaran individu. Singkatnya, harapan adalah pemahaman seseorang, apa yang ingin dicapai, ada hubungan antara usaha dan kinerja, dan antara kinerja dan hasil. Oleh karena itu, pilihan karier mahasiswa akuntansi

bergantung pada ekspektasi mereka terhadap pekerjaan yang dipilih, apakah mereka mempertimbangkan, apakah pekerjaan tersebut mencukupi kebutuhan pribadi, pekerjaan itu menarik untuk memenuhi kebutuhan pribadi tersebut.

### **2.1.3 Theory of Planned Behavior**

*Theory of planned behavior* (TPB) merupakan teori yang dikembangkan dari *theory reasoned action* (TPA) yang diusulkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein. *Theory Of reasoned action* dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein pada tahun 1967, teori itu selanjutnya terus direvisi dan pada tahun 1980 teori tersebut mulai digunakan untuk mempelajari perilaku manusia. Pada tahun 1988 terdapat penambahan dalam model *reasoned action* yang ada hingga kemudian dinamai dengan *theory of planned behavior* (TPB). Menurut Ajzen (1991) terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu, yaitu :

1. Sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*)

Sikap tersebut mengacu pada tingkat penilaian seseorang mengenai apakah tindakan yang akan ia lakukan menguntungkan atau tidak menguntungkan.

2. Norma subjektif (*subjective norm*)

Norma subjektif merupakan tekanan sosial yang dirasakan ketika seseorang melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Di dalam norma tersebut terdapat suatu keyakinan normatif terkait pentingnya persepsi orang yang dirasa penting baginya dalam mengambil keputusan.

3. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioural control*). Persepsi kontrol perilaku mengacu pada persepsi kemudahan atau kesulitan melakukan suatu perilaku dan diasumsikan untuk mencerminkan pengalaman masa lalu serta mengantisipasi hambatan dan rintangan. Dalam hal ini seseorang akan menggunakan pengalaman dari peristiwa masa lalu untuk mempertimbangkan menguntungkan atau tidaknya suatu tindakan, dan hal tersebut dapat digunakan untuk mengantisipasi hambatan dan rintangan.

#### 2.1.4 Teori Minat

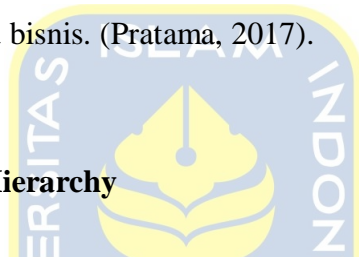


Minat merupakan suatu ketertarikan individu terhadap satu objek tertentu yang membuat individu itu sendiri merasa senang dengan objek tersebut. Menurut penelitian Mappier (1982), minat adalah perangkat psikologis yang merupakan campuran dari perasaan, harapan, pendidikan, ketakutan, atau kecenderungan lain yang membuat individu bergerak ke arah pilihan tertentu.

Motivasi adalah salah satu yang akan memengaruhi mahasiswa untuk menentukan karier sebagai akuntan. Samsuri berpendapat bahwa ketika tidak memiliki motivasi akan menyebabkan seseorang kesulitan untuk menentukan pilihannya dalam berkarier (Samsuri, 2016). Terdapat beberapa jenis peluang motivasi yang memengaruhi motivasi mahasiswa untuk melakukan penelitian profesional sebagai profesi akuntan, yaitu: motivasi profesional untuk meningkatkan jenjang karier, dan motivasi ekonomi dapat meningkatkan pendapatan dan status ekonomi (Sari, 2015).



Minat karier adalah posisi seseorang pada pekerjaan yang akan dia jalani di masa depan. Baik universitas negeri maupun swasta memiliki permintaan tinggi untuk departemen akuntansi. Bahkan jurusan akuntansi menjadi salah satu dari sepuluh besar jurusan terfavorit di Indonesia karena masih memiliki potensi besar di masa depan yang mana saat ini masih banyak perusahaan dan perorangan yang membutuhkan jasa seorang akuntan (Jatmiko, 2019). Karena semua perusahaan membutuhkan informasi keuangan, perlu memproses data keuangan dan menghasilkan informasi keuangan, maka profesi akuntansi biasanya sering dibutuhkan dalam dunia bisnis. (Pratama, 2017).



#### **2.1.5 Maslow's Need Hierarchy**

Teori kebutuhan dikembangkan Maslow pada tahun 1943 menggunakan piramida sebagai peraga untuk memvisualisasikan gagasannya mengenai teori hierarki kebutuhan (Robbins dan Stephen, 2011). Teori kebutuhan Maslow adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Ada beberapa kebutuhan menurut Maslow yaitu kebutuhan primer dan sekunder yang perlu dipenuhi dalam kehidupan seseorang.

#### **2.1.6 Konsep Karier**

KBBI meyakini bahwa karier adalah perkembangan dan kemajuan hidup, jabatan atau pekerjaan seseorang. Biasanya, pekerjaan yang terlibat adalah pekerjaan yang diberi imbalan berupa gaji atau uang. Karier yaitu keseluruhan pekerjaan yang pernah dijalani atau dimiliki seseorang selama hidupnya (Arsana,

2018). Menurut Handoko (1998) karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pemilihan karier merupakan suatu cara atau usaha seseorang mengambil satu di antara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan.

### **2.1.7 Profesi Akuntansi**

Akuntan adalah sebutan atau gelar bagi mereka yang memiliki gelar sarjana dan telah lulus Pendidikan Akuntansi Profesi (PPAK), yaitu mereka yang telah lulus dari perguruan tinggi dengan gelar atau gelar sarjana. Sesuai peraturan pemerintah, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 mengatur bahwa jurusan ini tidak hanya untuk lulusan jurusan akuntansi, tetapi juga untuk lulusan jurusan non akuntansi, selama lulus ujian sertifikasi akan berkesempatan untuk mendapatkan kesempatan ini.

Secara umum, profesi akuntan merupakan profesi di bidang akuntansi yang telah melalui pendidikan formal tertentu (Senjari, 2016). Beberapa karier akuntan di Indonesia, antara lain:

1. Akuntan Publik, yaitu akuntan yang menyediakan jasa-jasa untuk kepentingan perusahaan yang membutuhkan dengan menerima pembayaran sebagai imbalan jasa.
2. Akuntan Perusahaan, yaitu akuntan yang bekerja di suatu entitas atau perusahaan dan bertanggungjawab terhadap masalah akuntansi di perusahaan tersebut

3. Akuntan pemerintah, yaitu akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah dan bertanggung jawab untuk mengendalikan, memeriksa penggunaan kekayaan keuangan atau milik negara dan menyusun laporan audit.

4. Akuntan Pendidik, yaitu akuntan yang memiliki tugas utama mengajarkan dan mengembangkan ilmu akuntansi, misalnya dosen atau guru yang mengajar ilmu akuntansi.

Keputusan Menteri Pendidikan Nomor 179 / U / 2001 merupakan titik awal berdirinya Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAK) di Indonesia. Lulusan pendidikan profesi akuntansi berhak memperoleh gelar profesional akuntansi yang selanjutnya disebut Ak (Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Pasal 179 / U / 2001 Ayat 3). Menurut penafsiran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, yang dapat mengikuti pendidikan profesi akuntan publik adalah yang memiliki gelar sarjana (S-1), diploma tingkat IV (D-IV) atau sederajat. .

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
Mutia (2019)	Variabel Independen: 1. Gaji 2. Pelatihan Profesional 3. Pengakuan Profesional 4. Nilai-nilai sosial 5. Lingkungan Kerja 6. Pertimbangan pasar kerja 7. Gender  Variabel dependen :	Bahwa secara keseluruhan ada Pengaruh persepsi mahasiswa dan alumni akuntansi yang dilihat dari keinginan karier akuntan yang ditinjau dari gaji/ penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional,

	<p>Karier akuntan terdiri dari,</p> <p>Akuntan publik</p> <p>Akuntan pemerintah</p> <p>Akuntan perusahaan</p> <p>Akuntan pendidik</p>	<p>nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan dari Kesetaraan Gender disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak ada Pengaruh pada persepsi mahasiswa dan alumni akuntansi dalam pemilihan karier akuntan.</p>
Rahayu (2019)	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Karier</li> <li>2. Motivasi Ekonomi</li> <li>3. Penghargaan Finansial</li> <li>4. Pelatihan Profesional</li> <li>5. Pertimbangan Pasar Kerja</li> <li>6. Lingkungan Teman dan Keluarga</li> </ol> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Pemilihan Karier sebagai Akuntan Publik</p>	<p>Motivasi karier berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik, Penghargaan finansial berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik, Pelatihan profesional berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik, Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik, Lingkungan teman dan keluarga berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik</p>
Iswahyuni (2018)	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji atau penghargaan finansial</li> <li>2. Pelatihan profesional</li> <li>3. Lingkungan kerja</li> <li>4. Nilai-nilai sosial</li> <li>5. Pertimbangan pasar kerja</li> </ol> <p>Variabel dependen :</p> <p>Pemilihan karier sebagai akuntan</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah variabel pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier menjadi akuntan publik.</p>

	Publik	
Efendi (2018)	<p>Variabel independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi intrinsik</li> <li>2. Motivasi ekstrinsik</li> <li>3. Pengaruh orang tua</li> </ol> <p>Variabel dependen :</p> <p>Pemilihan karier sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah bahwa variabel motivasi intrinsik dan pengaruh orang tua tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik sedangkan pengaruh orang tua berpengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan perusahaan.</p>
Rachmawati (2018)	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Pelatihan Profesional</li> <li>3. Pengakuan Profesional</li> <li>4. Nilai-Nilai Sosial</li> <li>5. Lingkungan Kerja</li> <li>6. Pertimbangan</li> <li>7. Pasar Kerja</li> <li>8. Personalitas</li> <li>9. Kebanggaan</li> </ol> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Profesi akuntan terdiri dari,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Akuntan publik</li> <li>- Akuntan pemerintah</li> <li>- Akuntan perusahaan</li> <li>- Akuntan pendidik</li> </ul>	<p>Gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan kebanggaan merupakan faktor-faktor yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, maupun akuntan pemerintah. Terdapat perbedaan faktor gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas dalam pilihan karier akuntan. Tidak terdapat perbedaan faktor pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan kebanggaan dalam pilihan karier akuntan.</p>
Naminingsih (2017)	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan Finansial</li> <li>2. Pelatihan Professional</li> <li>3. Pengakuan Professional</li> </ol>	<p>Pelatihan profesional, pengakuan profesional, teman dan keluarga berpengaruh terhadap pemilihan karier Akuntan</p>

	<p>4. Pertimbangan Pasar Kerja</p> <p>5. Teman dan Keluarga</p> <p>Variabel Dependen: Pemilihan Karier Akuntan Publik</p>	<p>Publik. Sedangkan penghargaan finansial dan pertimbangan pasar tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier Akuntan Publik</p>
Dewayani (2017)	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gender</li> <li>2. Penghargaan Finansial</li> <li>3. Pelatihan Profesional</li> <li>4. Pengakuan Profesional</li> <li>5. Lingkungan Kerja</li> <li>6. Nilai-nilai Sosial</li> <li>7. Pertimbangan Pasar Kerja</li> <li>8. Personalitas</li> </ol> <p>Variabel Dependen: Pemilihan Karier sebagai Akuntan Publik</p>	<p>Penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan gender, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial dan personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik.</p>
Pradana (2017)	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi</li> <li>2. Persepsi Mahasiswa tentang Pendidikan Profesi Akuntansi</li> </ol> <p>Variabel Dependen: Minat menjadi Akuntan Perusahaan</p>	<p>Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Minat menjadi Akuntan Perusahaan, Terdapat pengaruh positif Persepsi Mahasiswa tentang Pendidikan Profesi Akuntansi terhadap Minat menjadi Akuntan Perusahaan, Terdapat pengaruh positif Motivasi dan Persepsi Mahasiswa tentang Pendidikan Profesi Akuntansi secara bersama-sama terhadap Minat menjadi Akuntan Perusahaan pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta</p>
Al-Hafis (2017)	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan finansial</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Pengakuan profesional</li> </ol>	<p>Hasil Penelitian ini adalah variabel penghargaan finansial, pengakuan profesional,</p>

	4. Nilai-nilai sosial 5. Pertimbangan pasar kerja 6. Personalitas 7. Pelatihan profesional  Variabel Dependen : Minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan publik	pertimbangan pasar kerja dan pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik, sedangkan variabel lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik.
--	---	--

### 2.3 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang dijelaskan di atas, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.3.1 Pengaruh motivasi karier terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan

Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan (Robbins dan Couler, 2016). Landasan teori pengharapan adalah suatu keinginan untuk berusaha untuk memperoleh yg diharapkan, suatu tindakan output akan berhubungan dengan output tersebut bagi individu itu. Secara singkatnya bahwa pengharapan adalah suatu pemahaman seseorang dengan apa yang ingin dicapainya dan terdapat keterkaitan upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan.

Samsuri berpendapat bahwa ketika tidak memiliki motivasi akan menyebabkan seseorang kesulitan untuk menentukan pilihannya dalam berkarier

(Samsuri, 2016). Motivasi yang kuat seseorang akan meningkatkan kualitas perilakunya dalam belajar, bekerja dan kehidupan lainnya. Ada beberapa jenis motivasi yang memengaruhi penelitian karier mahasiswa sebagai akuntan publik antara lain: cara meningkatkan pendapatan dan status ekonominya Motivasi ekonomi (Sari, 2015). Pradana (2017) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa bagi mahasiswa program studi akuntansi Jurusan Ekonomi Universitas Nasional Yogyakarta minat menjadi akuntan perusahaan berdampak positif terhadap motivasi karier. Dalam penelitiannya, ia juga menjelaskan bahwa mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta semakin termotivasi untuk berkarier sebagai akuntan perusahaan maka akan semakin diminati. Dari uraian tersebut berarti motivasi karier dapat menjadi sebuah dorongan positif dari dalam diri seseorang untuk mendapatkan jabatan, kedudukan yang lebih baik lagi.

Berdasarkan peneliti terdahulu dalam jurnal Rahayu (2019) Motivasi karier berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik. Pilihan karier merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan karier akan menunjukkan adanya motivasi seseorang dalam mencari ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk memiliki karier yang diinginkan (Rahayu, 2019). Oleh karena itu, berdasarkan pemahaman tentang motivasi karier, landasan teori dan peneliti sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan



H1a: Motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan publik

H1b: Motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pendidik

H1c: Motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pemerintah

H1d: Motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan perusahaan

### **2.3.2 Pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan**

Penghargaan finansial adalah pemberian *reward* dalam bentuk nilai mata uang sebagai imbalan atas pekerjaannya bisa dalam bentuk jasa, tenaga, usaha dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan (Rahayu, 2019). Penghargaan finansial diperoleh sebagai kontribusi yang telah diyakini oleh perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan *reward* kepada karyawan atas suatu kinerjanya. Penghargaan finansial merupakan hal yang digunakan untuk menjadi bahan pertimbangan seseorang dalam memilih jenis profesi yang akan dijalankan. Dalam menjalani kehidupan berdasarkan teori kebutuhan maslow terdapat banyak kebutuhan baik untuk kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan tersier. Pertimbangan atas penghargaan finansial berkaitan dengan landasan teori pengharapan Vroom (1964) yang menyatakan bahwa seseorang mengharapkan timbal balik atas kinerja mereka. Sehingga dari teori pengharapan suatu kinerja

yang baik dapat mendorong mendapatkan *reward* dari perusahaan atau organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial, promosi dan imbalan.

Peneliti terdahulu dalam jurnal Rahayu (2019), Dewayani (2017), dan Al-Hafis (2017) memiliki pernyataan yang sama bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik. Namun, menurut Naminingsih (2017) menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier Akuntan Publik. Sehingga berdasarkan uraian pengertian, teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Faktor penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan

H2a: Faktor penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan publik

H2b: Faktor penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pemerintah

H2c: Faktor penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pendidik

H2d: Faktor penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pemerintah

### **2.3.3 Pengaruh pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan**

Pelatihan profesional merupakan salah satu bentuk pekerjaan persiapan yang harus dilatih sebelum memulai karier dan digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan profesional karier sebelum memulai karier (Naminingsih, 2017). Landasan teori yang terkait dengan variabel pelatihan profesional adalah tingkat teori permintaan Maslow (1954). Teori tersebut menjelaskan bahwa salah satu jenis kebutuhan pribadi adalah kebutuhan realisasi diri, termasuk realisasi potensi diri dan realisasi diri. Berawal dari teori ini juga menunjukkan bahwa ketika memilih karier, seseorang tidak hanya mencari imbalan ekonomi, tetapi juga mengejar keunggulan dan pengembangan diri dalam pengembangan karier.

Menurut peneliti sebelumnya, Rachmawati (2018) mengemukakan bahwa pelatihan profesional merupakan faktor yang harus dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi ketika memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Penelitian Dewayani (2017) juga mendukung penelitian ini, yang menunjukkan bahwa pelatihan profesional memiliki berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi Surabaya ketika menentukan profesi akuntan publik.. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang telah diuraikan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pelatihan profesional berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan

H3a: Pelatihan profesional berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan publik

H3b: Pelatihan profesional berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pemerintah

H3c: Pelatihan profesional berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pendidik

H3d: Pelatihan profesional berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan perusahaan

#### **2.3.4 Pengaruh lingkungan teman dan keluarga terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan**

Lingkungan teman dan keluarga adalah mahasiswa yang melakukan pekerjaan akuntansi di lingkungannya (Namingsih, 2017). Teman sebaya adalah sekelompok teman yang memiliki ikatan emosional yang dalam karena sering berinteraksi, bergaul, bertukar pikiran dan pengalaman untuk memberikan perubahan dan perkembangan dalam kehidupan sosial dan pribadi (Naminingsih, 2017). Menurut penelitian Namingsih (2017) orang tua adalah pendidik utama yang menanamkan keyakinan pada anaknya. Landasan teori yang berhubungan dengan variabel teman dan keluarga adalah teori perilaku *theory of planned behavior* (TPB) yang mana dijelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi niat merupakan norma subjektif (*subjective norm*). Norma subjektif adalah

tekanan sosial yang dirasakan ketika seseorang melakukan atau tidak suatu tindakan. Di dalam norma tersebut terdapat suatu keyakinan normatif terkait pentingnya persepsi orang yang dirasa penting baginya dalam mengambil keputusan. Sehingga dimungkinkan bagi seorang anak untuk mencontoh kesuksesan dari orang tua mereka serta menjadikan pendapat atau masukan orang tua sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Sehingga dari penjabaran teori tersebut bahwa pendapat orang tua, keluarga ataupun teman dekatnya yang telah dirasa dekat dan penting akan sangat dimungkinkan dapat berpengaruh bagi pengambilan keputusan seorang anak, terlebih orang tua biasanya teladan dan contoh bagi anak-anaknya.

Penelitian sebelumnya oleh Naminingsih (2017) menunjukkan bahwa lingkungan teman dan keluarga berpengaruh terhadap pilihan profesi akuntan publik. Menurut keluarga dan teman Hutapea (2016) salah satu faktor yang memengaruhi perkembangan karier pribadi adalah keluarga dan teman, perkembangan karier akan menentukan kematangan karier. Penelitian Rahayu (2019) juga membuktikan bahwa lingkungan kerabat dan teman berpengaruh positif terhadap pemilihan karier akuntan publik. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Effendi, Hidayati dan Mawardi (2018) menunjukkan bahwa pengaruh orang tua tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik, sedangkan pengaruh orang tua berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan perusahaan. Sehingga dengan pemahaman terkait pengertian tersebut dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan teman dan keluarga berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan

H4a: : Lingkungan teman dan keluarga berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan publik

H4b: : Lingkungan teman dan keluarga berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pemerintah

H4c: : Lingkungan teman dan keluarga berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pendidik

H4d: : Lingkungan teman dan keluarga berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan perusahaan

### **2.3.5 Pengaruh pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan**

Pengakuan profesional merupakan penghargaan non finansial terkait dengan pengakuan prestasi (Naminingsih, 2017). Hierarki kebutuhan Maslow pada hierarki kebutuhan juga mendukung pengakuan profesional, yaitu penghargaan meliputi: harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan dan perhatian. Artinya pengakuan profesional akan sangat diperhatikan dalam pemilihan karier, karena pengakuan pada dasarnya merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk mengakui prestasi dan pengembangan diri dalam suatu karier.

Menurut penelitian sebelumnya oleh Rachmawati (2018), pengakuan profesional merupakan faktor yang harus diperhatikan ketika mahasiswa akuntansi memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Namun ada peneliti terdahulu yaitu Dewayani (2017) menyatakan pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang telah diuraikan untuk penulis ingin membuktikan terkait Pengakuan Profesional, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

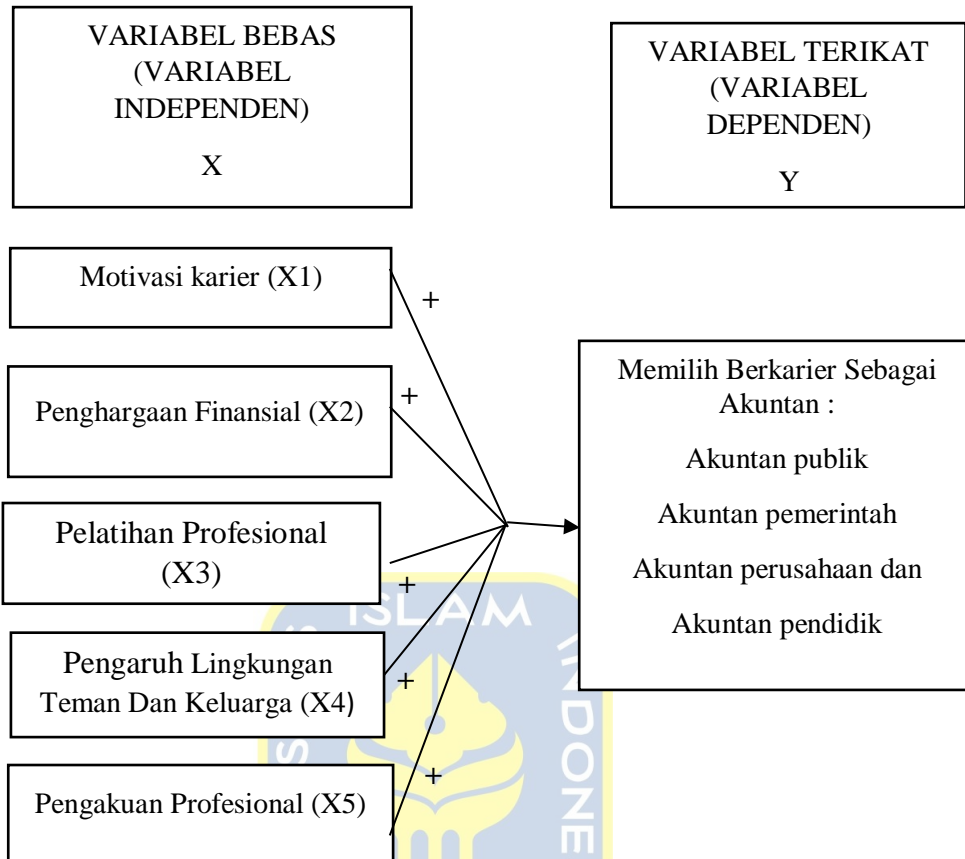
H5: Faktor pengakuan profesional berpengaruh secara positif terhadap mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan

H5a: Faktor pengakuan profesional berpengaruh secara positif terhadap mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan publik

H5b: Faktor pengakuan profesional berpengaruh secara positif terhadap mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pemerintah

H5c: Faktor pengakuan profesional berpengaruh secara positif terhadap mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan pendidik

H5d: Faktor pengakuan profesional berpengaruh secara positif terhadap mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan perusahaan.



**Gambar 2. 1** Kerangka Penelitian



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi akuntansi yang berada di Yogyakarta. Pemilihan Yogyakarta sebagai wilayah penelitian dikarenakan banyaknya universitas baik swasta maupun negeri yang berlokasi di Yogyakarta. Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling*, yang merupakan metode pengambilan sampel dengan didasarkan pada kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditetapkan adalah merupakan mahasiswa prodi S1 Akuntansi semester 7 yang berada pada semester akhir (angkatan 2017). Alasan pemilihan sampel adalah asumsi bahwa mahasiswa prodi S1 Akuntansi semester 7 telah mempelajari keseluruhan atau hampir keseluruhan materi perkuliahan sehingga dimungkinkan telah memiliki rencana pemilihan karier setelah lulus kuliah. Selain itu, penelitian ini dipusatkan pada mahasiswa tingkat akhir yang sudah selesai mengambil semua mata kuliah audit, akuntansi pemerintahan, teori akuntansi, dan mata kuliah akuntansi wajib lainnya yang diwajibkan oleh universitasnya dan menyatakan bahwa ia berminat untuk menjadi akuntan. Selain itu, penyebaran kuesioner dilakukan dengan teknik *snowball sampling* yaitu metode sampling di mana sampel diperoleh melalui proses bergulir dari responden ke responden lain. Penelitian ini akan dilakukan pada lima universitas yaitu UGM, UNY, UII, UIN Sunan Kalijaga dan UAD.

Penentuan jumlah sampel minimum penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error level sebesar 10% atau 0,1. Perhitungan jumlah sampel dapat dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin : } n = N / (Ne^2+1)$$

Di mana :

n = jumlah elemen atau anggota sampel

N = jumlah elemen atau anggota populasi

- UII: 450 mahasiswa semester akhir (angkatan 2017)
- UGM: 180 mahasiswa semester akhir (angkatan 2017)
- UAD: 229 mahasiswa semester akhir (angkatan 2017)
- UIN SUKA: 122 mahasiswa semester akhir (angkatan 2017)
- UNY: 65 mahasiswa semester akhir (angkatan 2017)

Total anggota populasi = 1046 mahasiswa tingkat akhir (angkatan 2017)

$e^2$  = error level atau tingkat kesalahan

Berikut merupakan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = 1.046/1.046(0,1)^2 + 1$$

$n = 1.046/11,46$

$n = 91,2$  dibulatkan menjadi 91

Berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah sampel minimal untuk penelitian ini adalah 91.

### **3.2 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengambilan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau objek penelitian melalui kuesioner. Sumber data tersebut berasal dari mahasiswa program studi akuntansi baik negeri maupun swasta yang berada di Yogyakarta. Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan atau menyebarkan kuesioner baik secara online menggunakan google form maupun secara langsung dengan menyebarkan kuesioner daftar pertanyaan secara langsung kepada mahasiswa. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner dalam penelitian Hutapea (2016), Al-Hafis (2017), Rachmawati (2018), Mutia (2019) dan Pradana (2017). Responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan skala pengukuran yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini menggunakan skala interval. Menurut Hadi (1991), modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala Likert meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) katagori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju, atau

bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud katagori SSS-TS-STTS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah sangat setuju atau ke arah sangat tidak setuju. Sehingga skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert berdimensi 4 dengan tujuan untuk menghindari adanya kemungkinan terlalu banyaknya sampel yang memilih netral. Skala Likert yang digunakan di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Pilihan 2 = Tidak Setuju (TS)
3. Pilihan 3= Setuju (S)
4. Pilihan 4 = Sangat Setuju (SS)

Sebelum melakukan penelitian secara keseluruhan akan dilakukan pilot study atau uji coba yang merupakan suatu studi kelayakan di mana kuesioner akan disebarakan kepada 10 responden yang bukan merupakan sampel penelitian untuk menguji coba instrumen kuesioner terkait kejelasan isi kuesioner, petunjuk pengisian, relevansi pertanyaan, panjang kuesioner, dan waktu pengisian. Pilot study ini diharapkan mampu meningkatkan validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan disebarakan secara lebih luas.

### 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Bagian ini akan menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, variabel-variabel tersebut akan dijelaskan secara mendalam dan bagaimana mengukurnya. Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel bebas (variabel terikat). Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yang meliputi:

#### 3.3.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat (Dependent Variable) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Independent Variable). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan (Y). Variabel ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala Interval 1-4 yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3), Setuju, (4) Sangat Setuju.

**Tabel 3. 1 Variabel Terikat: Profesi Karier Akuntan (Y)**

Variabel Terikat/Dependen Variabel (Y)	Keterangan
1. Akuntan publik	Akuntan yang telah mendapat izin dari Menteri Keuangan untuk menyelenggarakan jasa akuntan publik di Indonesia menjadi akuntan publik.
2. Akuntan perusahaan	Profesi akuntan yang bekerja pada suatu unit organisasi atau perusahaan.
3. Akuntan pendidik	Akuntan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa jasa pendidikan akuntansi melalui berbagai lembaga

	pendidikan untuk menghasilkan sumber daya yang profesional
4. Akuntan pemerintah	Akuntan yang bekerja di instansi pemerintahan.

Sumber: Rachmawati (2018)

### 3.3.2 Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel Bebas (Independen Variabel) yaitu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu (X1) motivasi karier, (X2) penghargaan finansial, (X3) pelatihan profesional, (X4) lingkungan teman dan keluarga, (X5) pengakuan profesional. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala interval 1-4 yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3), Setuju, (4) Sangat. Penjelasan mengenai variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### a) Motivasi Karier (X1)

Motivasi Karier yaitu adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai karier yang lebih baik dari sebelumnya. Semakin tinggi Motivasi maka akan semakin tinggi minat menjadi memilih karier profesi tersebut. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Pradana (2017) yaitu:

- 1) Latar belakang pendidikan yaitu akuntansi.
- 2) Dapat memperluas akses dan jaringan dalam dunia kerja
- 3) Dapat meningkatkan keahlian dalam mengaplikasikan pengetahuan tentang profesi akuntansi

- 4) Profesi sangat menarik dan memiliki jenjang karier yang luas.
- 5) Prospek yang cukup cerah
- 6) Ingin memperoleh gaji yang tinggi.
- 7) Memiliki kebijakan yang jelas dalam pemberian gaji lembur kompetitif.
- 8) Terdapat fasilitas yang memadai
- 9) Menambah kemampuan interpersonal
- 10) Mendapat kepuasan batiniah
- 11) Sebuah kebanggaan
- 12) Mendapatkan pengakuan status dari masyarakat

b) Penghargaan Finansial (X2)

Penghargaan finansial merupakan sebuah imbalan yang dilakukan oleh pemberi pekerjaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah menguntungkan bagi pemberi pekerjaan tersebut. Terdapat tiga indikator mengenai penghargaan finansial yang diteliti dalam penelitian ini. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Al-Hafis (2017) yaitu:

- 1) Penghargaan finansial/gaji awal yang tinggi
- 2) Potensi kenaikan penghargaan finansial/ gaji
- 3) Tersedianya dana pensiun

c) Pelatihan Professional (X3)

Pendidikan formal saja tidak cukup untuk dapat lancar berkecimpung di dunia karier. Pemahaman terkait Pelatihan kerja yang dapat diperoleh dari

pengalaman praktek di lapangan masih sangat dibutuhkan. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Rachmawati (2018) yaitu:

- 1) Pelatihan kerja sebelum mulai kerja
- 2) Sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional/ujian sertifikasi
- 3) Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga
- 4) Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi

d) Lingkungan Teman dan Keluarga (X4)

Keluarga dan teman merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat memengaruhi perkembangan karier individu di mana perkembangan karier akan menentukan kematangan karier adalah keluarga dan teman. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Hutapea (2016) yaitu:

- 1) Dukungan keluarga dan teman
- 2) Latar belakang ekonomi
- 3) Cara mendidik anak oleh orang tua
- 4) Keadaan teman-teman sebaya

e) Pengakuan Profesional (X5)

Pengakuan profesional berkaitan dengan pengakuan prestasi dalam menjalankan pekerjaan. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Mutia (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang.
- 2) Ada pengakuan apabila berprestasi.
- 3) Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.



4) Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.



**Tabel 3. 2 Daftar Pertanyaan Kuesioner**

**Karier Akuntan**

No.	Pertanyaan	Sumber
1	Karier Akuntan yang diinginkan : 1. Akuntan Publik 2. Akuntan Pendidik 3. Akuntan Perusahaan 4. Akuntan pemerintah	Rachmawati (2018)

**Tabel 3. 3 Daftar Pertanyaan Kuesioner (Lanjutan)**

**Motivasi Karier**

No.	Pertanyaan	Sumber
1	Saya ingin menjadi akuntan karena latar belakang pendidikan saya adalah akuntansi.	Pradana (2017)
2	Saya dapat memperluas akses dan jaringan dalam dunia kerja dengan menjadi akuntan.	Pradana (2017)
3	Saya dapat meningkatkan keahlian dalam mengaplikasikan pengetahuan tentang pengetahuan tentang profesi akuntansi untuk memecahkan masalah dalam kehidupan sehari-hari	Pradana (2017)
4	Saya tertarik dengan profesi akuntan karena profesi ini sangat menarik dan memiliki jenjang karier yang luas.	Pradana (2017)
5	Prospek akuntan cukup cerah karena permintaan kebutuhan akan tenaga akuntan meningkat.	Pradana (2017)
6	Saya tertarik menjadi akuntan karena ingin memperoleh gaji yang tinggi.	Pradana (2017)
7	Profesi akuntan memiliki kebijakan yang jelas dalam pemberian gaji lembur kompetitif.	Pradana (2017)

8	Saya berharap memperoleh pekerjaan dengan fasilitas yang memadai dengan berkarier sebagai akuntan.	Pradana (2017)
9	Saya tertarik untuk berprofesi menjadi akuntan karena ingin mendapatkan bonus akhir tahun yang besar.	Pradana (2017)
10	Saya yakin dengan berkarier sebagai akuntan akan menambah kemampuan interpersonal seperti bekerjasama dalam kelompok.	Pradana (2017)
11	Saya akan mendapatkan kepuasan batiniah saat bekerja dengan orang lain ketika menjadi akuntan.	Pradana (2017)
12	Saya ingin mempertahankan kebanggaan menjadi akuntan di tengah-tengah masyarakat.	Pradana (2017)
13	Saya akan lebih dihormati di sekitar tempat tinggal saya karena menjadi seorang akuntan.	Pradana (2017)
14	Saya akan mendapatkan pengakuan status dari masyarakat di sekitar tempat tinggal saya dengan menjadi akuntan.	Pradana (2017)

**Tabel 3. 4 Daftar Pertanyaan Kuesioner (Lanjutan)**

**Penghargaan Finansial**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Sumber</b>
1	Menurut saya profesi akuntan mampu memberikan gaji awal yang besar	Al-Hafis (2017)
2	Menurut saya profesi akuntan berpotensi memberikan kenaikan gaji	Al-Hafis (2017)
3	Menurut saya profesi akuntan menyediakan dana pensiun	Al-Hafis (2017)

**Tabel 3. 5 Daftar Pertanyaan Kuesioner (Lanjutan)**

**Pelatihan Profesional**

No.	Pertanyaan	Sumber
1	Menurut saya perlu pelatihan kerja sebelum mulai kerja	Rachmawati (2018)
2	Menurut saya perlu sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional/ujian sertifikasi	Rachmawati (2018)
3	Saya perlu sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga	Rachmawati (2018)
4	Menurut saya perlu memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi	Rachmawati (2018)

**Tabel 3. 6 Daftar Pertanyaan Kuesioner (Lanjutan)**

**Lingkungan Teman dan Keluarga**

No.	Pertanyaan	Sumber
1	Menurut saya perlu adanya dukungan keluarga dan teman dalam menentukan karier akuntan	Hutapea (2016)
2	Menurut saya latar belakang ekonomi memengaruhi dalam pemilihan karier akuntan	Hutapea (2016)
3	Menurut saya cara mendidik anak oleh orang tua memengaruhi dalam pemilihan karier akuntan	Hutapea (2016)
4	Menurut saya keadaan dan kebiasaan teman-teman sebaya saya memengaruhi dalam pemilihan karier akuntan	Hutapea (2016)
5	Menurut saya dukungan keluarga dan teman memengaruhi dalam pemilihan karier akuntan	Hutapea (2016)

**Tabel 3. 7 Daftar Pertanyaan Kuesioner (Lanjutan)**

**Pengakuan Profesional**

No.	Pertanyaan	Sumber
1	Menurut saya menjadi karier akuntan akan lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang.	Mutia (2019)
2	Menurut saya ketika menjadi karier akuntan perlu ada pengakuan apabila berprestasi.	Mutia (2019)
3	Menurut saya memerlukan banyak cara untuk naik pangkat saat menjadi karier akuntan	Mutia (2019)
4	Menurut saya memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses dalam karier akuntan	Mutia (2019)

**3.4 Metode Analisis Data**

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis dengan uji F, uji t dan uji R. Software yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah SPSS versi 22.

**3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2016) statistika deskriptif merupakan suatu metode statistika yang digunakan untuk membuat sebuah informasi dari menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Statistika deskriptif memberikan gambaran mengenai ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, dan lain-lain. Dalam penelitian ini statistika deskriptif digunakan untuk mengetahui deskriptif karakteristik dari

variabel-variabel Motivasi Karier, Penghargaan Finansial, Pelatihan Professional, Lingkungan Teman Dan Keluarga, Pengakuan Profesional (Suharyadi, 2016).

Menurut Ghozali (2018) analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dapat diukur dengan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi (skewness).

### **3.4.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.4.2.1 Uji Validitas**

Menurut Imam Ghozali (2018), jika pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian dapat mengukur tingkat yang ingin diukur peneliti, maka kuesioner atau hasil penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Untuk mengukur uji validitas ini, penulis menggunakan Korelasi Pearson, yaitu menghubungkan skor setiap pertanyaan dengan skor variabel total, dengan signifikansi 5%. Dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel maka indikator valid tidaknya butir kalimat tersebut adalah uji signifikansi. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilainya bilangan positif maka kalimat atau item indikator tersebut bilangan positif (Ghozali, 2018).

#### **3.4.2.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Imam Ghozali (2018) reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau struktur. Jika jawaban pernyataan ini konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan atau tidak dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengukuran berulang (pengukuran

berulang) dan pemukulan (diukur sekali menggunakan uji statistik Cronbach Alpha). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Menurut uraian Nunnally (1994) dalam Ghozali (2018), jika nilai Alpha variabel Cronbach  $> 0,70$  maka nilai tersebut dianggap reliabel.

### **3.4.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel atau residual berdistribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan nilai residu mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk ukuran sampel yang kecil (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal, dapat digunakan dua metode untuk menyelesaikannya, yaitu analisis grafis dan pengujian statistik. Analisis grafis merupakan cara termudah untuk memeriksa normalitas residual dengan melihat histogram dan membandingkan data yang diamati dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Menurut Ghozali (2018) untuk uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat kurtosis dan skewness dari residual, di mana nilai z statistik untuk skewness dan kurtosis dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$Z_{\text{skewness}} = \frac{S - 0}{SE_{\text{skewness}}} \quad Z_{\text{kurtosis}} = \frac{K - 0}{SE_{\text{kurtosis}}}$$

Syarat data yang normal adalah nilai Zskew dan Zkurt di antara -2 dan +2, berarti bahwa data tersebut sudah baik dimodelkan dengan distribusi normal.

#### **3.4.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinearitas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2018).

#### **3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

### **3.5 Pengujian Hipotesis**

#### **3.5.1 Uji One Sample T Test**

Uji sampel T bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor (akuntan publik, akuntan pengajar, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) yang menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi ketika memilih karier sebagai akuntan. Menurut Ghozali (2018), untuk mengetahui pengaruh variabel



independen terhadap variabel dependen dapat dilihat nilai Sig dan nilai t hitung dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sig > 0.05, maka faktor-faktor tersebut tidak akan menjadi pertimbangan saat memilih karier
2. Sig. <0,05, faktor-faktor dapat dipertimbangkan saat memilih karier

### **3.5.2 One Way Analysis of Variance (ANOVA)**

Menurut Ghozali (2018) One Way Anova metode yang mengetahui apakah ada perbedaan mahasiswa akuntansi yang dilihat dari keinginan karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) yang ditinjau dari motivasi karier, penghargaan finansial, pelatihan profesional, teman dan keluarga, pengakuan profesional,

Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini:

1. Jika nilai p-value > 0,05 maka hipotesis ditolak. Karena itu menyatakan tidak adanya perbedaan.
2. Jika nilai p-value < 0,05 maka hipotesis diterima. Karena menandakan adanya perbedaan.

## **3.6 Hipotesis Operasional**

### **3.6.1 Motivasi Karier**

$H_0: \beta_1 \leq 0$  = Motivasi Karier tidak berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) bagi mahasiswa.

$H_{a1}: \beta_1 > 0$  = Motivasi Karier berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) bagi mahasiswa.

### **3.6.2 Penghargaan Finansial**

$H_{o2}: \beta_2 \leq 0$  = Penghargaan Finansial tidak berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) bagi mahasiswa

$H_{a2}: \beta_2 > 0$  = Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap minat pemilihan akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) sebagai akuntan publik bagi mahasiswa.

### **3.6.3 Pelatihan Profesional**

$H_{o3}: \beta_3 \leq 0$  = Pelatihan Profesional tidak berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) bagi mahasiswa.

$H_{a3} : \beta_3 > 0$  = Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) bagi mahasiswa.

### **3.6.4 Lingkungan Teman dan Keluarga**

$H_{o4}: \beta_4 \leq 0$  = Lingkungan Teman dan Keluarga tidak berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) bagi mahasiswa.

$H_{a4} : \beta_4 > 0$  = Lingkungan Teman dan Keluarga berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) bagi mahasiswa.

### **3.6.5 Pengakuan Profesional**

$H_{o5} : \beta_5 \leq 0$  = Pengakuan Profesional tidak berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) bagi mahasiswa.

$H_{a5} : \beta_5 > 0$  = Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat karier sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan) bagi mahasiswa.

### **3.7 Pilot Study**

Pilot study merupakan merupakan suatu studi kelayakan atau dalam arti lain merupakan percobaan terhadap instrumen penelitian untuk memastikan instrumen layak digunakan (Herdiansyah, 2010). Dalam penelitian ini telah dilakukan pilot study dengan 20 orang responden dengan hasil bahwa seluruh instrumen kuesioner yang akan disebarakan telah jelas, simpel, dapat dipahami oleh responden dan peneliti tidak perlu menambahkan atau mengurangi indikator pertanyaan pada tiap variabel.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Sampel Penelitian**

Bab keempat memperkenalkan analisis data yang didapatkan saat pelaksanaan penelitian. Data yang dikumpulkan merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Narasumber dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 akuntansi angkatan 2017 S1 akuntansi, atau minimal semester 7 di Universitas Yogyakarta (UII, UGM, UNY, UAD dan UIN SUKA).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh 158 kuesioner terkumpul secara online. Dari 158 kuesioner tersebut 144 kuesioner terkumpul kuesioner yang dapat diolah dan 14 tidak dapat digunakan karena dari data yang diisi dalam kuesioner tersebut responden yang bersangkutan tidak sesuai kriteria syarat responden yang telah ditetapkan.

#### **4.2 Deskripsi Responden**

Berikut adalah deskripsi responden yang telah diklasifikasikan atau dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, dan universitas responden.

##### **4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data jenis kelamin dari responden yang terdata dalam kuesioner maka dapat terlihat pada tabel 4.1. Berdasarkan data tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari 144 kuesioner yang dapat diolah terdapat 33 responden yang berjenis kelamin laki-laki, dan terdapat 111 responden yang berjenis kelamin perempuan.

Dapat diketahui bahwa terdapat 22,9% responden yang berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 77,1% responden yang berjenis kelamin perempuan. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa perbandingan jumlah responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini masih dominan perempuan terbanyak dalam responden ini.

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	111	77,1	77,1	77,1
	Laki-laki	33	22,9	22,9	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah (spss 22), 2021

#### **4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Universitas**

Berdasarkan data universitas dari responden yang terdata dalam kuesioner maka dapat dilihat pada tabel 4.2 untuk penjabarannya. Berdasarkan data tabel 4.2, dapat diketahui bahwa dari 144 responden dalam penelitian ini, responden merupakan mahasiswa angkatan 2017, yaitu sebesar 144 responden yang berarti sudah melebihi batas minimal responden yang telah ditetapkan di awal dengan rumus Slovin dari keseluruhan responden. Selanjutnya, dari penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online ke 5 universitas yang ada di Yogyakarta memperoleh hasil, di UII terdapat 92 responden atau 63,9 % yang mengisi kuesioner, UGM terdapat 3 responden yang mengisi atau 2,1%, UNY terdapat 32 responden yang mengisi atau 22,2%, UAD terdapat 5 responden atau 3,5% dan UIN SUKA terdapat 12 responden yang mengisi atau 8,3%.

**Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Universitas**

		Asal Universitas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UII	92	63,9	63,9	63,9
	UGM	3	2,1	2,1	66,0
	UNY	32	22,2	22,2	88,2
	UAD	5	3,5	3,5	91,7
	UIN	12	8,3	8,3	100,0
	SUKA				
	Total	144	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

### 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Sebelum menguji hipotesis dilakukan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui nilai variabel dalam penelitian ini. Tabel 4.3 menunjukkan statistik deskriptif yang menjelaskan variabel penelitian terkecil, terbesar, rata-rata, dan standar. Tabel 4.3 menggambarkan deskripsi statistik variabel dalam penelitian ini. Rentang teoritis adalah nilai yang diperoleh dari skor tertinggi atau terendah dikalikan jumlah soal, sedangkan rentang aktual adalah skor dari skor terendah hingga skor tertinggi. Mean adalah rata-rata data, dan standar deviasi merupakan akar dari skor, jumlah kuadrat selisih antara nilai data dan nilai rata-rata dibagi dengan jumlah data.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka disimpulkan memperlihatkan motivasi karier terdapat mean sebesar 44,85, standar deviasi sebesar 6,180. nilai skor untuk variabel motivasi karier pada kisaran aktual 28 – 56. Pada variabel kedua, penghargaan finansial mean sebesar 9,66, standar

deviasi sebesar 1,618. nilai skor untuk variabel penghargaan finansial pada kisaran aktual antara 6 – 12. Pada variabel ketiga, pelatihan profesional mean sebesar 13,97, standar deviasi sebesar 1,714. nilai skor untuk variabel pelatihan profesional pada kisaran aktual 8 – 16. Pada variabel keempat, Lingkungan Teman Dan Keluarga mean sebesar 15,45 standar deviasi sebesar 3,072 nilai skor untuk variabel Lingkungan Teman Dan Keluarga pada kisaran aktual 5 – 20. Pada variabel kelima, Pengakuan Profesional mean sebesar 13,04 standar deviasi sebesar 2,062. Nilai skor untuk variabel lingkungan kerja pada kisaran aktual 8 – 16.

**Tabel 4.3 Statistik Deskriptif**

	n	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
Motivasi Karier	144	14 – 56	28 – 56	44,85	6,180
Penghargaan Finansial	144	3 – 12	6 – 12	9,66	1,618
Pelatihan Profesional	144	4 – 16	8 – 16	13,97	1,714
Lingkungan Teman Dan Keluarga	144	5 – 20	6 – 20	15,45	3,072
Pengakuan Profesional	144	4 – 16	8 – 16	13,04	2,062

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### 4.4 Jenis Karier Responden

Terlihat dari Tabel 4.4 bahwa sebagian besar narasumber dalam penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi UII, UGM, UNY, UAD dan UIN SUKA, paling banyak berkeinginan menjadi akuntan perusahaan yaitu 74 responden, terhitung 51,4%, disusul oleh Akuntan publik dengan 34 responden atau 23,6%, sebanyak 21 responden atau 14,6% memilih berkarier sebagai akuntan pemerintah, sedangkan 15 responden atau 10,4%

ingin menekuni profesi pengajar akuntan atau akuntan pendidik. Deskripsi responden berdasarkan jenis karier yang diinginkan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Karier Akuntan**

Jenis karier	Frekuensi	Persen
Akuntan perusahaan	74	51,4
Akuntan publik	34	23,6
Akuntan pemerintah	21	14,6
Akuntan pendidik	15	10,4

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### 4.5 Uji Kualitas Data

Sebelum menguji hubungan antar variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

##### 4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas menguji keakuratan alat ukur untuk mengungkap sejauh mana gejala/kejadian yang diukur bersifat konseptual. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus yang relevan. Lihat Tabel 4.5 untuk uji validitas lengkap. Tabel 4.5 menunjukkan bahwa korelasi antara skor item dan skor total memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya semua pertanyaan untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.



**Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
Motivasi Karier	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,000	Valid
	10	0,000	Valid
	11	0,000	Valid
	12	0,000	Valid
	13	0,000	Valid
	14	0,000	Valid
Penghargaan Finansial	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
Pelatihan Profesional	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
Lingkungan Teman Dan Keluarga	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid

Pengakuan Profesional	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### 4.5.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha, jika nilai koefisien Cronbach's alpha sama atau lebih besar dari 0,7 maka instrumen dianggap reliabel atau reliabel. Dari hasil uji reliabilitas nilai alpha dari Cronbach dapat dilihat pada Tabel 4.6. Terlihat dari hasil tersebut bahwa koefisien  $\alpha$  semua variabel  $> 0,70$ , sehingga dapat dikatakan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Kesimpulan
Motivasi Karier	0,870	0.70	Reliabel
Penghargaan Finansial	0,738	0.70	Reliabel
Pelatihan Profesional	0,775	0.70	Reliabel
Lingkungan Teman Dan Keluarga	0,768	0.70	Reliabel
Pengakuan Profesional	0,725	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

## 4.6 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

### 4.6.1 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dilakukan pengujian skewness dan kurtosis. Hasil pengujian dengan menggunakan uji skewness dan kurtosis dapat diringkas pada Tabel 4.7. Hasil uji normalitas menggunakan uji skewness dan kurtosis yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai skewness dan kurtosis semua variabel berada di antara -2 dan +2, dapat disimpulkan variabel motivasi karier, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengaruh lingkungan teman dan keluarga dan pengakuan profesional tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Normalitas**

	Descriptive Statistics						
	n	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Motivasi karier (X1)	144	3.20387	.441446	-.342	.202	-.258	.401
Penghargaan Finansial (X2)	144	3.21991	.539307	-.096	.202	-.634	.401
Pelatihan Profesional (X3)	144	3.49306	.428390	-.405	.202	-.271	.401
Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	144	3.09028	.614432	-.414	.202	-.198	.401
Pengakuan Profesional (X5)	144	3.26042	.515388	-.304	.202	-.456	.401
Valid N (listwise)	144						

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

### 4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Untuk mengetahuinya maka diperlukan analisis korelasi antar variabel independen tersebut. Pengujian ini penting karena

multikolinearitas dalam persamaan regresi akan menyebabkan data menjadi bias. Agar dapat mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka harus melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance dari data tersebut. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $\leq 10$  dan nilai tolerance lebih dari 0,10 atau 10 % maka tidak ada multikolinearitas antar variabel independen di dalam model regresinya. Dengan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa model uji regresi tersebut baik.

Berdasarkan tabel 4.8, maka dapat diketahui bahwa pada pengujian multikolinearitas terhadap variabel motivasi karier diperoleh nilai tolerance sebesar 0,694 di mana nilai tersebut lebih dari 0,10. Diperoleh pula nilai VIF sebesar 1,441 di mana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan hal tersebut disimpulkan tidak ada multikolinearitas pada variabel tersebut.

Hasil pada pengujian multikolinearitas terhadap variabel penghargaan finansial memperoleh nilai tolerance sebesar 0,757 di mana nilai tersebut lebih dari 0,10. Diperoleh pula nilai VIF sebesar 1,321 di mana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan hal tersebut disimpulkan tidak ada multikolinearitas pada variabel tersebut.

Hasil pada pengujian multikolinearitas terhadap variabel Pengakuan Profesional memperoleh nilai tolerance sebesar 0,785 di mana nilai tersebut lebih dari 0,10. Diperoleh pula nilai VIF sebesar 1,274 di mana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan hal tersebut disimpulkan tidak ada multikolinearitas pada variabel tersebut.

Hasil pada pengujian multikolinearitas terhadap variabel Lingkungan Teman dan Keluarga memperoleh nilai tolerance sebesar 0,760 di mana nilai tersebut lebih dari 0,10. Diperoleh pula nilai VIF sebesar 1,315 di mana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan hal tersebut disimpulkan tidak ada multikolinearitas pada variabel tersebut.

Hasil pada pengujian multikolinearitas terhadap variabel Pelatihan Profesional memperoleh nilai tolerance sebesar 0,688 di mana nilai tersebut lebih dari 0,10. Diperoleh pula nilai VIF sebesar 1,453 di mana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian disimpulkan tidak ada multikolinearitas pada variabel-variabel penelitian ini.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,637	,798		4,560	,000		
Motivasi karier	-,054	,015	-,332	-3,495	,001	,694	1,441
Penghargaan Finansial	,180	,057	,289	3,174	,002	,757	1,321
Pengakuan Profesional	-,008	,044	-,016	-,174	,862	,785	1,274
Lingkungan Teman dan Keluarga	,053	,030	,162	1,789	,076	,760	1,315
Pelatihan Profesional	-,079	,056	-,134	-1,402	,163	,688	1,453

a. Dependent Variable: profesi akuntan (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

### 4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ada tidaknya varians yang tidak merata dari satu residual observasi ke residual lainnya dalam model regresi berganda yang diuji. Dalam penelitian ini uji Glejser akan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui apabila nilai dari signifikansinya  $< 0,05$  sedangkan untuk hasil yang tidak ada heteroskedastisitas maka hasil signifikansinya  $> 0,05$ .

Berdasarkan tabel 4.9, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel yang diteliti. Hal tersebut dapat dilihat dengan nilai signifikan dari variabel motivasi karier sebesar 0,233 yang lebih besar dari 0,05, nilai signifikan dari variabel penghargaan finansial sebesar 0,154 yang lebih besar dari 0,05, nilai signifikan dari variabel pengakuan profesional sebesar 0,754 yang lebih besar dari 0,05, nilai signifikan dari variabel Lingkungan Teman dan Keluarga sebesar 0,075 yang lebih besar dari 0,05, nilai signifikan dari variabel Pelatihan Profesional sebesar 0,826 yang lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	alpha	Keterangan
Motivasi karier	0,233	0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Penghargaan Finansial	0,154	0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Pengakuan Profesional	0,754	0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Lingkungan Teman dan Keluarga	0,075	0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Pelatihan Profesional	0,089	0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

## 4.7 Uji Hipotesis

### 4.7.1 Uji Hipotesis 1

Uji hipotesis 1 menggunakan uji anova untuk mengetahui pengaruh motivasi karier terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan. Hasil uji anova H1 faktor motivasi karier di Tabel 4.10 menunjukkan nilai p-value (0,003) < 0,05. Berdasarkan hasil uji anova pada H1 dapat disimpulkan bahwa motivasi karier merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Serta terlihat dari mean yang tertinggi 3.36555 yang berarti pada faktor motivasi karier mahasiswa akuntansi cenderung memilih karier sebagai akuntan publik.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Anova Faktor Motivasi Karier**

	n	Mean	Std. Deviasi	F (Sig)
Akuntan Publik	34	3.36555	0.363691	4.821 (0.003)
Akuntan Pendidik	15	3.00952	0.482845	
Akuntan Perusahaan	74	3.23359	0.439568	
Akuntan Pemerintah	21	2.97619	0.41975	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Uji one sample t test untuk menguji masing-masing H1<sub>a</sub> hingga H1<sub>d</sub> untuk mengetahui faktor motivasi karier yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pendidik,

akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan berikut penjelasannya:

#### **4.7.1.1. Uji Hipotesis 1<sub>a</sub>**

Tabel 4.11 H1<sub>a</sub> menunjukkan nilai variabel motivasi karier sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan motivasi karier merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, sehingga hipotesis 1<sub>a</sub> dapat didukung.

#### **4.7.1.2 Uji Hipotesis 1<sub>b</sub>**

Tabel 4.11 H1<sub>b</sub> menunjukkan nilai variabel motivasi karier sebesar 0,001 dengan p-value (0,001) < 0,05, dapat disimpulkan motivasi karier merupakan faktor berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pendidik, sehingga hipotesis 1<sub>b</sub> dapat didukung.

#### **4.7.1.3 Uji Hipotesis 1<sub>c</sub>**

Tabel 4.11 H1<sub>c</sub> menunjukkan nilai variabel motivasi karier sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan motivasi karier merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pemerintah, sehingga hipotesis 1<sub>c</sub> dapat didukung.

#### **4.7.1.4 Uji Hipotesis 1<sub>d</sub>**

Tabel 4.11 H1<sub>d</sub> menunjukkan nilai variabel motivasi karier sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan motivasi karier merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam



memilih karier sebagai akuntan perusahaan, sehingga hipotesis 1<sub>d</sub> dapat didukung.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Motivasi Karier**

Pemilihan Profesi	Mean Difference	t hitung	p-value	Keterangan
Akuntan Publik	0.866	13.877	0.000	H1a. Didukung
Akuntan Pendidik	0.510	4.087	0.001	H1b. Didukung
Akuntan Pemerintah	0.476	5.199	0.000	H1c. Didukung
Akuntan Perusahaan	0.734	14.356	0.000	H1d. Didukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### 4.7.2 Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis 2 menggunakan uji anova untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih berkarier sebagai akuntan. Hasil uji anova H2 faktor penghargaan finansial di Tabel 4.12 menunjukkan nilai p-value  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji anova H2 dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Serta terlihat dari mean yang tertinggi 3.405 yang berarti pada faktor penghargaan finansial mahasiswa akuntansi cenderung memilih karier sebagai akuntan perusahaan.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Anova Faktor Penghargaan Finansial**

	N	Mean	Std. Deviasi	F (Sig)
Akuntan Publik	34	3.157	0.507	11.751 (0.000)
Akuntan Pendidik	15	2.622	0.576	
Akuntan Perusahaan	74	3.405	0.463	
Akuntan Pemerintah	21	3.095	0.473	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Uji one sample t test untuk menguji masing-masing H2<sub>a</sub> hingga H2<sub>d</sub> untuk mengetahui faktor motivasi karier yang dipertimbangkan oleh mahasiswa

akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan berikut penjelasannya :

#### **4.7.2.1 Uji Hipotesis 2a**

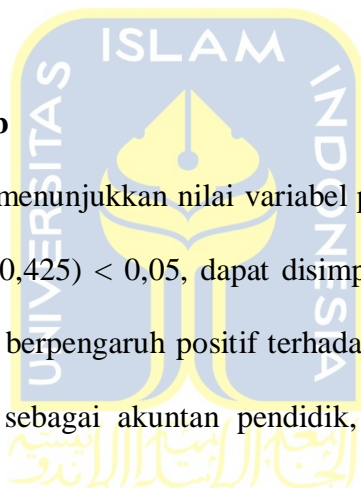
Tabel 4.13 H<sub>2a</sub> menunjukkan nilai variabel penghargaan finansial sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan penghargaan finansial merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, sehingga hipotesis 2<sub>a</sub> dapat didukung.

#### **4.7.2.2 Uji Hipotesis 2b**

Tabel 4.13 H<sub>2a</sub> menunjukkan nilai variabel penghargaan finansial sebesar 0,425 dengan p-value (0,425) < 0,05, dapat disimpulkan Penghargaan Finansial merupakan faktor tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pendidik, sehingga hipotesis 2<sub>b</sub> tidak didukung.

#### **4.7.2.3 Uji Hipotesis 2c**

Tabel 4.13 H<sub>2c</sub> menunjukkan nilai variabel penghargaan finansial sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Penghargaan Finansial merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pemerintah sehingga, hipotesis 2<sub>c</sub> dapat didukung.



#### 4.7.2.4 Uji Hipotesis 2d

Tabel 4.13 H<sub>2d</sub> menunjukkan nilai variabel penghargaan finansial sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Penghargaan Finansial merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan perusahaan sehingga, hipotesis 2<sub>d</sub> dapat didukung.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Penghargaan Finansial**

Pemilihan Profesi	Mean Difference	t hitung	p-value	Keterangan
Akuntan Publik	0.657	7.548	0.000	H2a. Didukung
Akuntan Pendidik	0.122	0.823	0.425	H2b. tidak Didukung
Akuntan Pemerintah	0.595	5.766	0.000	H2c. Didukung
Akuntan Perusahaan	0.905	16.840	0.000	H2d. Didukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### 4.7.3 Uji Hipotesis 3

Uji hipotesis 3 menggunakan uji anova untuk mengetahui pengaruh pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Hasil uji anova H<sub>3</sub> faktor pelatihan profesional di Tabel 4.14 menunjukkan nilai p-value 0,389 > 0,05. Berdasarkan hasil uji anova H<sub>3</sub> dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan.

**Tabel 4. 14 Tabel Hasil Uji Anova Faktor Pelatihan Profesional**

	N	Mean	Std. Deviasi	F (Sig)
Akuntan Publik	34	3.5441	0.4285	1.014 (0.389)
Akuntan Pendidik	15	3.5667	0.4378	
Akuntan Perusahaan	74	3.4932	0.4075	
Akuntan Pemerintah	21	3.3571	0.4910	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Uji one sample t test untuk menguji masing-masing H3<sub>a</sub> hingga H3<sub>d</sub> untuk mengetahui faktor pelatihan profesional yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan berikut penjelasannya :

#### **4.7.3.1 Uji Hipotesis 3a**

Tabel 4.15 H3<sub>a</sub> menunjukkan nilai variabel Pelatihan Profesional sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Pengakuan Profesional merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik sehingga, hipotesis 3<sub>a</sub> dapat didukung.

#### **4.7.3.2 Uji Hipotesis 3b**

Tabel 4.15 H3<sub>b</sub> menunjukkan nilai variabel Pelatihan Profesional sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Pengakuan Profesional merupakan faktor tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pendidik sehingga, hipotesis 3<sub>b</sub> dapat didukung.

#### **4.7.3.3 Uji Hipotesis 3c**

Tabel 4.15 H3<sub>c</sub> menunjukkan nilai variabel Pelatihan Profesional sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Pengakuan Profesional merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pemerintah sehingga, hipotesis 3<sub>c</sub> dapat didukung.

#### 4.7.3.4 Uji Hipotesis 3d

Tabel 4.15 H3<sub>d</sub> menunjukkan nilai variabel Pelatihan Profesional sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Pengakuan Profesional merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan perusahaan sehingga, hipotesis 3<sub>d</sub> dapat didukung.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Pelatihan Profesional**

Pemilihan Profesi	Mean Difference	t hitung	p-value	Keterangan
Pelatihan Profesional	1.044	14.209	0.000	H3a. Didukung
Pelatihan Profesional	1.067	9.436	0.000	H3b. Didukung
Pelatihan Profesional	0.857	8.000	0.000	H3c. Didukung
Pelatihan Profesional	0.993	20.968	0.000	H3d. Didukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### 4.7.4 Uji Hipotesis 4

Uji hipotesis 4 menggunakan uji anova untuk mengetahui pengaruh lingkungan teman dan keluarga terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Hasil uji anova H4 faktor pelatihan profesional di Tabel 4.16 menunjukkan nilai p-value 0,810 > 0,05. Berdasarkan hasil uji anova H4 dapat disimpulkan bahwa lingkungan teman dan keluarga tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan, sehingga H4 tidak didukung.

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Anova Faktor Lingkungan Teman Dan Keluarga**

	n	Mean	Std. Deviasi	F (Sig)
Akuntan Publik	34	3.0000	0.5929	0.321

Akuntan Pendidik	15	3.1200	0.5990	(0.810)
Akuntan Perusahaan	74	3.1135	0.5858	
Akuntan Pemerintah	21	3.1333	0.7729	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Uji one sample t test untuk menguji masing-masing H4<sub>a</sub> hingga H4<sub>d</sub> untuk mengetahui faktor pelatihan profesional yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan berikut penjelasannya :

#### 4.7.4.1 Uji Hipotesis 4<sub>a</sub>

Tabel 4.17 H4<sub>a</sub> menunjukkan nilai variabel pengaruh lingkungan teman dan keluarga sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik sehingga, hipotesis 4<sub>a</sub> dapat didukung.

#### 4.7.4.2 Uji Hipotesis 4<sub>b</sub>

Tabel 4.17 H4<sub>b</sub> menunjukkan nilai variabel Pengaruh lingkungan teman dan keluarga sebesar 0,001 dengan p-value (0,001) < 0,05, dapat disimpulkan Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pendidik sehingga, hipotesis 3<sub>b</sub> dapat didukung.

#### 4.7.4.3 Uji Hipotesis 4c

Tabel 4.17 H4<sub>c</sub> menunjukkan nilai variabel pengaruh lingkungan teman dan keluarga sebesar 0,001 dengan p-value (0,001) < 0,05, dapat disimpulkan Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pemerintah sehingga, hipotesis 4<sub>c</sub> dapat didukung.

#### 4.7.4.4 Uji Hipotesis 4d

Tabel 4.17 H4<sub>d</sub> menunjukkan nilai variabel pengaruh lingkungan teman dan keluarga sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan perusahaan sehingga, hipotesis 4<sub>d</sub> dapat didukung.

**Tabel 4. 17 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Lingkungan Teman Dan Keluarga**

Pemilihan Profesi	Mean Difference	t hitung	p-value	Keterangan
Akuntan Publik	0.500	4.917	0.000	H4a. Didukung
Akuntan Pendidik	0.620	4.008	0.001	H4b. Didukung
Akuntan Pemerintah	0.633	3.755	0.001	H4c. Didukung
Akuntan Perusahaan	0.614	9.010	0.000	H4d. Didukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### 4.7.5 Uji Hipotesis 5

Uji hipotesis 5 menggunakan uji anova untuk mengetahui pengaruh

pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Hasil uji anova H5 faktor pengakuan profesional di Tabel 4.18 menunjukkan nilai p-value  $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji anova H5 dapat disimpulkan pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan, dapat didukung. Serta terlihat dari mean yang tertinggi 3.66667 yang berarti pada faktor pengakuan profesional mahasiswa akuntansi cenderung memilih karier sebagai akuntan pendidik.

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Anova Faktor Pengakuan Profesional**

	n	Mean	Std. Deviasi	F (Sig)
Akuntan Publik	34	3.26471	0.476498	(0.000)
Akuntan Pendidik	15	3.66667	0.322749	
Akuntan Perusahaan	74	3.11824	0.543049	
Akuntan Pemerintah	21	3.46429	0.364741	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Uji one sample t test untuk menguji masing-masing H5<sub>a</sub> hingga H5<sub>d</sub> untuk mengetahui faktor pengakuan profesional yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan berikut penjelasannya :

#### **4.7.5.1 Uji Hipotesis 5a**

Tabel 4.29 H5<sub>a</sub> menunjukkan nilai variabel pengakuan profesional sebesar 0,000 dengan p-value  $(0,000) < 0,05$ , dapat disimpulkan Pengakuan Profesional



merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik sehingga, hipotesis 5<sub>a</sub> dapat didukung.

#### 4.7.5.2 Uji Hipotesis 5b

Tabel 4.29 H5<sub>b</sub> menunjukkan nilai variabel Pengakuan Profesional sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Pengakuan Profesional merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pendidik sehingga, hipotesis 5<sub>b</sub> dapat didukung.

#### 4.7.5.3 Uji Hipotesis 5c

Tabel 4.29 H5<sub>c</sub> menunjukkan nilai variabel Pengakuan Profesional sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Pengakuan Profesional merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pemerintah sehingga, hipotesis 5<sub>c</sub> dapat didukung.

#### 4.7.5.4 Uji Hipotesis 5d

Tabel 4.29 H5<sub>d</sub> menunjukkan nilai variabel Pengakuan Profesional sebesar 0,000 dengan p-value (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan Pengakuan Profesional merupakan faktor yang dipertimbangkan yang berarti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan perusahaan sehingga, hipotesis 5<sub>d</sub> dapat didukung.

**Tabel 4. 19 Hasil Uji One Sample T Test Faktor Pengakuan Profesional**

Pemilihan Profesi	Mean Difference	t hitung	p-value	Keterangan
-------------------	-----------------	----------	---------	------------

Akuntan Publik	0.765	9.358	0.000	H1a. Didukung
Akuntan Pendidik	1.167	14.000	0.000	H1b. Didukung
Akuntan Pemerintah	0.964	12.115	0.000	H1c. Didukung
Akuntan Perusahaan	0.618	9.793	0.000	H1d. Didukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

## 4.8 Pembahasan

Berikut penjelasan lebih lanjut terkait hasil pengujian tiap hipotesis penelitian ini:

### 4.8.1 Pengaruh Motivasi Karier Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi

#### Memilih Berkarier Sebagai Akuntan

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis motivasi karier dengan uji anova pada H1 menunjukkan nilai p-value (0,003) < 0,05 karena nilai p-value < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karier merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Serta terlihat dari mean yang tertinggi 3.36555 yang berarti pada faktor motivasi karier mahasiswa akuntansi cenderung memilih karier sebagai akuntan publik. Sedangkan untuk setiap uji hipotesis H1<sub>a</sub>-H1<sub>d</sub> motivasi karier dengan uji one sample t test terhadap masing-masing akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan akuntan perusahaan, dapat diterima, karena nilai p-value < 0,05 . Artinya bahwa variabel motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik.

Landasan teori pengharapan berkaitan dengan teori motivasi, pengertian teori ekspektasi adalah kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu, dan kecenderungan ini tidak lepas dari kekuatan perilaku yang diharapkan. Diikuti oleh keluaran tertentu, yang bergantung pada daya tarik keluaran tersebut bagi individu. Hal ini sesuai dengan pandangan Samsuri bahwa kurangnya motivasi siswa dapat memengaruhi kesulitan siswa dalam menentukan pilihan (Samsuri, 2016). Oleh karena itu, jika dilihat dari landasan teori yang ada dan hasil penelitian yang ada, motivasi yang kuat dari seorang individu akan memengaruhi kualitas perilakunya dalam belajar, bekerja dan kehidupan lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu dalam jurnal Rahayu (2019) Motivasi karier berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik. Berdasarkan penelitian Rahayu bahwa dengan ungkapan diri seseorang, karena pilihan karier akan menunjukkan adanya motivasi seseorang dalam mencari ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk memiliki karier yang diinginkan (Rahayu, 2019). Serta sejalan dengan penelitian dari Pradana (2017) dalam penelitiannya menyatakan di mana terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Minat menjadi Akuntan Perusahaan pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan baik akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik. Motivasi karier dapat menjadi sebuah dorongan yang positif dari dalam diri seseorang untuk mendapatkan karier yang

sesuai, jabatan, kedudukan yang lebih baik lagi sesuai dengan keinginannya ketika memiliki motivasi dalam berkarier. Dalam penelitian ini motivasi karier memengaruhi minat Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam memilih berkarier sebagai akuntan, disebabkan karena latar belakang pendidikan, memiliki prospek yang cukup cerah, gaji yang tinggi, untuk mendapat kepuasan batiniah, dan sebagai kebanggaan.

#### **4.8.2 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa**

##### **Akuntansi Memilih Berkarier Sebagai Akuntan**

Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil H<sub>2</sub> p-value  $0,000 < 0,05$  didukung, karena nilai p-value  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam memilih berkarier sebagai akuntan, dapat didukung. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  didukung dan  $H_{o1}$  tidak didukung dalam penelitian ini. Serta terlihat dari mean yang tertinggi 3.405 yang berarti pada faktor penghargaan finansial mahasiswa akuntansi cenderung memilih karier Sebagai Akuntan Perusahaan.

Serta berdasarkan hasil setiap masing-masing hipotesis H<sub>2a</sub>- H<sub>2d</sub> dapat didukung, namun untuk Hipotesis 2<sub>b</sub> tidak didukung karena p-value  $> 0,05$  yang berarti penghargaan finansial merupakan faktor tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan pendidik.

Dalam menjalani kehidupan berdasarkan teori kebutuhan maslow terdapat banyak kebutuhan baik untuk kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan tersier. Pertimbangan atas penghargaan finansial berkaitan dengan landasan teori pengharapan Vroom (1964) yang menyatakan bahwa seseorang

mengharapkan timbal balik atas kinerja mereka. Sehingga dari teori pengharapan dan hasil penelitian bahwa suatu kinerja yang baik dapat mendorong mendapatkan *reward* dari perusahaan atau organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial, promosi dan imbalan.

Peneliti terdahulu dalam jurnal Rahayu (2019), Dewayani (2017), dan Al-Hafis (2017) memiliki pernyataan yang sama bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik. Namun, tidak sejalan dengan Naraika Naminingsih (2017) menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier Akuntan Publik, mungkin dikarenakan perbedaan persepsi dari responden yang berbeda dan pengujian data yang berbeda.

Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam memilih berkarier sebagai akuntan baik akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, namun tidak untuk akuntan pendidik. Penghargaan finansial diperoleh sebagai imbalan dalam bentuk gaji, tunjangan, imbalan atas pekerjaannya secara tepat dan sesuai yang diberikan perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan *reward* kepada karyawan atas suatu kinerjanya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Dalam penelitian ini Penghargaan finansial memengaruhi minat Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam memilih berkarier sebagai akuntan, disebabkan karena mampu memberikan gaji awal yang besar, profesi akuntan berpotensi memberikan kenaikan gaji dan akuntan menyediakan dana pensiun.

### **4.8.3 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi**

#### **Memilih Berkarier Sebagai Akuntan**

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil  $H_3$  p-value  $0,389 > 0,05$   $H_3$  tidak didukung, karena nilai p-value  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 3 tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  didukung dan  $H_{a1}$  tidak didukung dalam penelitian ini. Akan tetapi untuk hasil penelitian untuk setiap hipotesis masing akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan akuntan perusahaan  $H_{3a}$ - $H_{3d}$ , dapat didukung karena nilai p-value  $< 0,05$ . Artinya menunjukkan pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah dan akuntan perusahaan.

Berdasarkan Landasan teori Maslow (1954) menjelaskan bahwa memang salah satu jenis kebutuhan individu adalah kebutuhan atas aktualisasi diri yang di dalamnya meliputi pencapaian potensi diri dan pemenuhan diri dari individu tersebut. Landasan teori yang berhubungan dengan variabel pelatihan profesional adalah teori hierarki kebutuhan Maslow (1954). Dari teori tersebut dapat mendukung penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa mungkin sebagian besar tapi bisa saja ada yang tidak yaitu jenis kebutuhan individu adalah kebutuhan atas aktualisasi diri yang di dalamnya meliputi pencapaian potensi diri dan pemenuhan diri dari individu tersebut. Serta dalam memilih karier seseorang juga tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada

keinginan untuk bisa berprestasi dan mengembangkan diri dalam menjalankan kariernya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya. Peneliti sebelumnya Rachmawati (2018) menyatakan bahwa pelatihan vokasi merupakan faktor yang harus diperhatikan ketika mahasiswa akuntansi memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pengajar dan akuntan pemerintah. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian Dewayani (2017) yang menjelaskan bahwa pelatihan profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi Surabaya dalam memilih karier akuntan publik. Dari dua peneliti sebelumnya memiliki perbedaan pendapat mungkin karena perbedaan persepsi dari responden yang berbeda persepsi dan pengujian data yang berbeda yaitu penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan metode Uji One Sample T Test dan One Way Analysis of Variance (ANOVA).

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan profesional tidak akan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier akuntansi. Namun untuk masing-masing asumsi akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pengajar, dan akuntan perusahaan, H3a-H3d menunjukkan bahwa pelatihan profesional berdampak positif terhadap pilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah, dan perusahaan. Akuntan. Perbedaan pendapat ini disebabkan penggunaan analisis satu varian (ANOVA) untuk pengujian bersama semua akuntan atau H3, sedangkan untuk masing-masing akuntan (akuntan publik, akuntan pendidikan, akuntan pemerintah, dan akuntan perusahaan)

hipotesis H3a-H3d dengan Uji One Sample T Test. Mahasiswa yang belum menentukan pilihannya pada karier yang dipilihnya maka merasa belum perlu adanya pelatihan kerja entah sertifikasi dan sebagainya, namun bagi mereka yang sudah memiliki tujuan untuk memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah dan akuntan perusahaan mengharapkan adanya pelatihan kerja sebelum memulai kerja, adanya pelatihan baik di luar lembaga serta di dalam lembaga untuk menciptakan keterampilan bagi mereka dan memperoleh personel yang lebih berkualitas dalam menunjang kariernya.

#### **4.8.4 Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarier Sebagai Akuntan**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel teman dan keluarga  $H_4$  p-value  $0,810 > 0,05$  tidak didukung, karena nilai p-value  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan hipotesis lingkungan teman dan keluarga tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  didukung dan  $H_{a1}$  tidak didukung dalam penelitian ini. Namun, berdasarkan hasil hipotesis masing akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan akuntan perusahaan  $H_{4a} - H_{4d}$ , dapat didukung karena nilai p-value  $< 0,05$ . Artinya menunjukkan variabel pengaruh lingkungan teman dan keluarga berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah akuntan perusahaan.

Berdasarkan Landasan teori yang berhubungan dengan variabel teman dan keluarga adalah teori perilaku theory of planned behavior (TPB) di mana



dijelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi niat merupakan norma subjektif (subjective norm). Norma subjektif adalah tekanan sosial yang dirasakan ketika seseorang melakukan atau tidaknya suatu tindakan. Di dalam norma tersebut terdapat suatu keyakinan normatif terkait pentingnya persepsi orang yang dirasa penting baginya dalam mengambil keputusan. Sehingga dari teori tersebut di mana seorang anak biasanya mencontoh kesuksesan dari orang tua mereka serta dan menjadikan pendapat maupun masukannya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Dari penjabaran teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat orang tua, keluarga ataupun teman dekatnya yang telah dirasa dekat dan penting akan sangat dimungkinkan dapat berpengaruh bagi pengambilan keputusan seseorang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Namingsih (2017) menunjukkan bahwa lingkungan teman dan keluarga berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier akuntan publik. Menurut keluarga dan teman Hutapea (2016) salah satu faktor yang memengaruhi perkembangan karier pribadi adalah keluarga dan teman, perkembangan karier akan menentukan kematangan karier. Penelitian Rahayu (2019) juga membuktikan bahwa lingkungan kerabat dan teman berpengaruh positif terhadap pemilihan karier akuntan publik. Namun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Effendi, Hidayati, dan Mawardi (2018) lebih tepat menunjukkan bahwa pengaruh orang tua tidak berpengaruh terhadap pilihan karier sebagai akuntan publik, sedangkan pengaruh orang tua berpengaruh terhadap pilihan karier sebagai akuntan perusahaan.

Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel teman dan keluarga H4 tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Namun, untuk hipotesis masing akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan akuntan perusahaan H4<sub>a</sub>-H4<sub>d</sub> menunjukkan teman dan keluarga berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah dan akuntan perusahaan. Perbedaan pendapat ini disebabkan untuk pengujian secara gabungan semua akuntan atau H4 menggunakan One Way Analysis of Variance (ANOVA) sedangkan untuk pengujian hipotesis H4<sub>a</sub>-H4<sub>d</sub> untuk masing-masing akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah dan akuntan perusahaan) dengan metode Uji One Sample T. Dengan adanya dukungan keluarga dan teman menganggap tidak begitu berpengaruh untuk meningkatkan minat mahasiswa menjadi akuntan. Dalam penelitian ini mahasiswa/ mahasiswi di mana lebih dominan menganggap keberhasilan orang tua, pengaruh orang tua, keluarga, dan teman yang sesuai dengan jurusan akuntansi tidak terlalu berpengaruh terhadap pemilihan karier mereka. Namun, jika dari pihak orang tua, keluarga, dan teman memang mendukung dan berhubungan langsung dengan karier dari salah satu profesi akuntan seperti, akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan maka akan berpengaruh terhadap pemilihan karier mereka untuk lebih fokus lagi dalam karier akuntan yang dipilihnya.

#### **4.8.5 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa**

##### **Akuntansi Memilih Berkarier Sebagai Akuntan**

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata variabel H5 p-value  $0,000 < 0,05$  karena nilai p-value  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengakuan profesional merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan. Serta terlihat dari mean yang tertinggi 3.66667 yang berarti pada faktor pengakuan profesional mahasiswa akuntansi cenderung memilih karier sebagai Akuntan Pendidik. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  didukung dan  $H_{o1}$  tidak didukung dalam penelitian ini. Sedangkan untuk setiap uji hipotesis  $H_{5a}$ - $H_{5d}$  pengakuan profesional dengan uji one sample t test terhadap masing-masing akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan akuntan perusahaan, dapat diterima, karena nilai p-value  $< 0,05$ . Artinya bahwa variabel pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik.

Dasar teoritis dari stratifikasi kebutuhan Maslow juga mendukung pengakuan profesional pada tingkat kebutuhan (yaitu, penghargaan, yaitu harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan dan perhatian). Artinya pengakuan profesional akan diperhatikan dalam pemilihan karier, karena pengakuan pada dasarnya merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk mengakui prestasi dan pengembangan diri dalam suatu karier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya dalam Rachmawati (2018) bahwa pengakuan karier merupakan faktor yang harus diperhatikan ketika mahasiswa akuntansi memilih kariernya sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pengajar, dan akuntan pemerintah. Mereka yang beranggapan bahwa pilihan profesinya adalah akuntan publik atau akuntan non publik percaya bahwa diperlukan lebih banyak insentif untuk pengakuan profesional untuk memaksimalkan hasil. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Dewayani (2017) yang menunjukkan bahwa pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap pilihan karier sebagai akuntan publik, perbedaan tersebut disebabkan oleh pandangan mahasiswa dan metode pengujian data yang berbeda.

Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel menyatakan pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai akuntan baik akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik. Dari hal ini berarti pengakuan profesional yang akan dipertimbangkan dalam pemilihan karier karena suatu pengakuan merupakan salah satu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk pengakuan terkait prestasi dan perkembangan diri dalam kariernya bisa berupa pemberian *reward* yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja. Dalam penelitian ini pengakuan profesional memengaruhi minat Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam memilih berkarier sebagai akuntan, disebabkan

karena akan lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang, ada pengakuan apabila berprestasi, akan ada kenaikan pangkat dan keahlian tertentu.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis dan pembahasan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan responden mahasiswa S1 akuntansi UII, UGM, UNY, UAD dan UIN SUKA sebagian besar menginginkan karier sebagai akuntan perusahaan, yakni sebanyak 74 responden atau 51,4%.
2. Secara simultan variabel motivasi karier, penghargaan finansial, pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan bagi mahasiswa S1 akuntansi di Yogyakarta.
3. Sedangkan simultan dari variabel pelatihan profesional, pengaruh lingkungan teman dan keluarga tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karier sebagai akuntan bagi mahasiswa S1 akuntansi di Yogyakarta
4. Pengujian secara parsial memperoleh hasil bahwa semua variable berpengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik, namun khusus penghargaan finansial tidak mempengaruhi positif terhadap pemilihan karier sebagai akuntan pendidik bagi mahasiswa S1 Akuntansi

## 5.2 Implikasi

Berikut ini merupakan implikasi dari penelitian yang telah dilaksanakan :

1. Bagi mahasiswa, bahwa motivasi berkarier akan meningkatkan minat berkarier seseorang jika telah memiliki motivasi aktualisasi diri dalam berkarier, sehingga akan memunculkan potensi yang dimilikinya untuk dapat menentukan karier yang sesuai dengan kemampuannya dan menyelesaikan suatu pekerjaannya ketika telah berkarier. Dari karier yang dipilih bukan hanya materi yang dicarinya, melainkan kepuasan batin akan prestasi yang telah diraihinya dalam menjalankan kariernya kelak.
2. Bagi perusahaan maupun instansi, dengan adanya penghargaan finansial dalam bentuk gaji, tunjangan, imbalan atas pekerjaannya secara tepat dan sesuai yang diberikan perusahaan karyawan akan merasa puas atas balas jasa yang diberikan sehingga semua aspek yang diberikan perusahaan untuk bisa mempertahankan karyawan, adanya keadilan, adanya pengawasan biaya, dan mengefisiensi administratif selanjutnya, dapat dikendalikan melalui sistem penghargaan finansial dengan cara adanya kompensasi secara finansial. Dengan adanya output yang maksimal bekerja dengan baik dari hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut, maka akan menimbulkan suatu kinerja perusahaan yang baik bahkan akan maksimal pula dan itu akan meningkatkan nilai perusahaan.

3. Bagi perusahaan maupun instansi, perlu adanya pengakuan profesional dengan memberikan kompensasi non finansial yaitu berupa *reward* yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi non finansial akan mengembangkan diri para karyawan tanpa harus melakukan recruitment, karena perusahaan memberikan perkembangan kepada karyawannya yang menciptakan keterampilan bagi karyawan itu sendiri dan memperoleh personel yang lebih berkualitas.
4. Bagi masyarakat, perlu membentuk persepsi tentang norma subjektif atau tekanan sosial tentang pekerjaan sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, akuntan perusahaan. Dengan membentuk hal itu akan meningkatkan minat mahasiswa menjadi akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, akuntan perusahaan. Bagi pihak keluarga dan teman agar mendukung mereka apabila ingin bekerja sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, akuntan perusahaan. Dengan adanya dukungan keluarga dan teman meningkatkan minat mahasiswa menjadi akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, akuntan perusahaan.
5. Bagi mahasiswa, perlu mencari tahu dan memahami persepsi berkarier karena akan meningkatkan mendukung seseorang untuk mempersiapkan untuk berkarier sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan perlunya



pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai karier untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian suatu profesi. Maka dari itu, mahasiswa harus mengembangkan kemampuan misal ingin fokus di bidang perpajakan untuk berkarier di bidang perpajakan, dan pelatihan serta sertifikasi sesuai bidang karier yang akan dijalankannya.

6. Bagi organisasi profesi atau program studi dapat digunakan sebagai bahan masukan penyelenggaran program pendidikan S1 akuntansi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga dapat melatih lulusan akuntansi yang berkualitas

### **5.3 Keterbatasan Penulisan**

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada universitas yang berada di Yogyakarta (UGM, UAD, UIN SUKA, UII, UAD) dan jumlah sampel penelitian yang didapat dari setiap universitasnya tidak terlalu banyak atau kurang pemerataan dari jumlah responden dengan jumlah keseluruhan hanya 144 responden, sehingga penelitian selanjutnya perlu adanya penambahan responden serta perlu mempertimbangkan juga pemerataan jumlah responden untuk memperoleh hasil lebih akurat
2. Penelitian ini hanya berfokus pada persepsi mahasiswa akuntansi terkait faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk memilih profesi sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan

pemerintah, akuntan perusahaan, akuntan pendidik) dan bukan merupakan pengalaman langsung dari mahasiswa.

#### **5.4 Saran**

Berdasarkan keterbatasan dan kesimpulan di atas, peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Saran untuk peneliti berikutnya disarankan agar memperluas ruang lingkup responden penelitian, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara luas tidak hanya mengambil beberapa sampel saja pada mahasiswa akuntansi di Universitas yang ada di Yogyakarta tetapi dapat menambahkan responden dari mahasiswa akuntansi Universitas lain atau lebih dari lima Universitas, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik lagi.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik yang sama dapat menambah variabel independen lain yang seperti pengaruh lingkungan kerja, personalitas, dan pertimbangan pasar kerja, dll agar faktor-faktor yang belum dijelaskan dan dianalisis dalam penelitian ini dapat dijelaskan dan teranalisis.

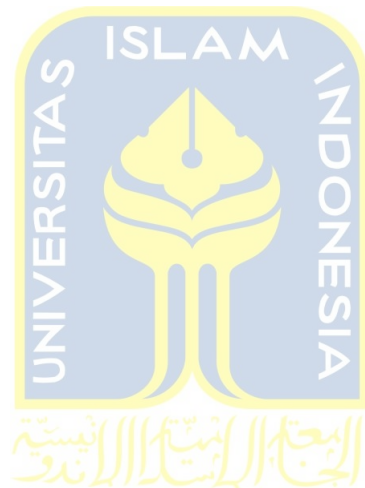
## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Muhammad Ridwan, A. B. (2020). Pengaruh persepsi, gender dan tipe kepribadian mahasiswa terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi)*.
- Ajzen. (1991). *The Theory of Planned Behaviour, Organizational Behaviour and Human Decision Procces*. Diakses dari [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Antares. (2019, Januari 19). Jumlah akuntan indonesia masih minim di tingkat asean. Diakses dari <https://www.tagar.id/jumlah-akuntanindonesia-masih-minim-di-tingkatasean>
- Arsana, I Putu Jati. (2018). *Etika profesi insinyur*. Yogyakarta: Deepublish, 75
- Asmoro. (2016). Faktor-faktor yang memengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik. *Jurnal Akuntansi Manajerial*, (1), 1.
- CNN Indonesia. (2019, Januari 25). Indonesia disebut krisis akuntan publik. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190125132742-92363792/indonesia-disebut-krisis-akuntan-publik>
- Coulter, R. (2016). *Manajemen*. (edisi 13 Jilid 2). Jakarta: Erlangga.
- Denziana, Anggrita dan Eilien Delicia Y. (2017). Pengaruh profitabilitas, struktur aktiva, dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal perusahaan pada perusahaan real estate and property yang terdaftar di bursa efek indonesia tahun 2015. *Jurnal Akuntansi & Keunggulan*, 8(1).
- Depdiknas. (2008). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Gramedia Pustaka Indonesia.
- Dewayani, C. A. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier menjadi akuntan publik. *ISSN 2407-9189*, 25.
- Efendi, H. (2018). Faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier mahasiswa akuntansi di fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang. *E-JRA*, 39-51.
- Griffin, O. (2019, Oktober 6). How artificial intelligence will impact accounting. *Economia*. Diakses dari <https://www.icaew.com/>
- Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivarivate dengan program spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadi, S. (1991). Analisis butir untuk instrumen angket, tes, dan skala nilai dengan BASICA. Yogyakarta: Andi Offset.
- Al-Hafis, S. I. (2017). Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Handoko, H. (1998). Manajemen dan sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Herdiansyah, Haris. (2010). Metodologi penelitian kualitatif : untuk ilmu - ilmu sosial (Cet. 2). Jakarta: Salemba Humanika.
- Hutapea. (2016). The perception of accounting students about the factors which of career selection (emperis studi : accounting students in medan north sumatera). Munich Personal RePEc Archive.
- Iswahyuni. (2018). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karier menjadi akuntan publik oleh mahasiswa program studi akuntansi stie aka semarang. Jurnal Akuntansi, 5(1), 33-44.
- Jatmiko, B. P. (2019, Juni 23). Yuk, intip profesi yang paling menjanjikan di masa mendatang. Diakses dari <http://www.kompas.com>
- Kotler, P. (1993). Marketing management analysis, planning, implementation&control.
- Mappier, A. (1982). Psikologi remaja. Surabaya: Usaha Nasional.
- Maslow, Abraham H. (1954). Motivation And Personality. New York: Harper & Row
- Milas, S. (2019). Pengaruh kinerja akademik mahasiswa akuntansi terhadap relevansi pemilihan profesi. IJAB, 1(1), 1-14.
- Muhamad, C. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa bekerja di Lembaga Keuangan Syariah. Jurnal Ekonomi&Keuangan Islam, 90-98.
- Mutia, K. (2019). Faktor-faktor yang memengaruhi persepsi mahasiswa dan alumni akuntansi dalam memilih karier profesi sebagai akuntan di Kota Kupang. Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas, 7(1), 55-73.
- Naminingsih, N. (2017). Pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional, pertimbangan pasar, teman dan keluarga dalam pemilihan karier akuntan publik: studi pada mahasiswa akuntansi syariah di IAIN Surakarta.
- Oxford University. (2015). International trends in higher education. Oxford UK:University of Oxford International Strategy Office.
- Pradana, D. (2017). Pengaruh motivasi dan persepsi mahasiswa tentang pendidikan profesi akuntansi terhadap minat menjadi akuntan perusahaan pada mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Pratama, A. (2017). Why Do Accounting Students Choose a Career in Accountancy? An Exploratory Study in Bandung City, West Java, Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics ResearchOnlineCDROM*, 6(2), 393–407.
- Putra, I. R. (2019, Oktober 16). Sri mulyani tegaskan indonesia perlu tingkatkan kualitas pendidikan akuntansi. Diakses dari <https://www.merdeka.com/uang/sri-mulyani-tegaskan-indonesia-perlu-tingkatkan-kualitasn-pendidikan-akuntansi.html>
- Putri, C. A. (2019, Oktober 16). 1.291 Akuntan RI sudah dapat sertifikat Asean. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20191016145957-4-107481/1291-akuntan-ri-sudah-dapat-sertifikat-asean>
- Rahayu, A. P. (2019). Pengaruh motivasi, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, lingkungan pada karier akuntan publik . *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2)
- Rachmawati, R. (2018). Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karier profesi akuntan. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Robbins, S. (2011). *Behaviour in organization*. NJ: Prentice-Hall.
- Robbins. (1996). *Perilaku organisasi*. (edisi 7, jilid II). Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Couler, M. (2016). *Manajemen*. (edisi 13, jilid 2). Jakarta: Erlangga.
- Samsuri, A. H. (2016). Perception of undergraduate accounting students towards professional accounting carer. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3.
- Sari, Mega Diana. (2015). Pengaruh motivasi, persepsi dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi ppak dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik (studi empiris pada universitas ppak di sumatra). *Jom FEKON*, 2(2)
- Senjari. (2016). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan nilai sosial. *JOM FEKON*, 3(1), 137
- Suharyadi, P. S. (2016). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern*. (edisi Ketiga). Jakarta: Salemba Empat.
- Utami, H. (2017). Career decision of accounting students and its influencing factors: a study of university accounting students in dki jakarta, indonesia . *Journal International Journal of Finance and Accounting*, 6(2), 59-65.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Newyork: Johan Wiley&Sons.
- Zusmiati, L. (2016). Analisis persepsi pedagang dan pengusaha terhadap keunggulan pembiayaan Bai'Bi Thsaman Ajil Di BMT Pahlawan Program

Kelompok Usaha Muamalat (POKUSMA) Notorejo Tulungagung.  
Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung. Diakses dari  
<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/3418>



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### FAKTOR- FAKTOR PENGARUH MINAT MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP KARIER SEBAGAI AKUNTAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, saya Labibah Arifiana, yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Pengaruh Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Karier Sebagai Akuntan”. Berkaitan dengan hal tersebut saya memohon ketersediaan Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan melakukan pengisian kuesioner ini. Data yang ditulis di dalam kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan lain sehingga rahasia akan tetap terjaga sesuai dengan etika penelitian. Responden yang beruntung akan mendapatkan insentif berupa saldo OVO sebesar Rp 35.000 untuk 8 responden yang beruntung. Cara pengisian saudara/i cukup memilih salah satu pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara/i.

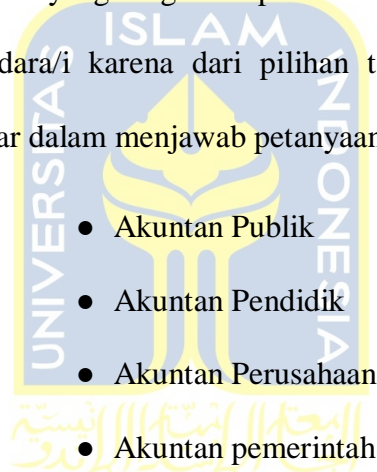
Atas partisipasi dan bantuan Saudara/i saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

## A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :
  1. Laki-laki
  2. Perempuan
3. Asal Universitas : .....
4. Jenis Karier yang diinginkan

(Pilih jenis karier yang diinginkan pilih salah satu dan sesuaikan dengan keinginan saudara/i karena dari pilihan tersebut yang akan menjadi alasan dan dasar dalam menjawab pertanyaan selanjutnya)



5. Semester (Angkatan) : .....
6. Nomor HP (berhubungan dengan undian *reward*)  
: .....



## B. ITEM PERTANYAAN

Mohon baca dengan teliti dan cermat untuk setiap pernyataan berikut ini dan pilihlah salah satu pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pemilihan jenis karier yang telah saudara/i pilih pada pertanyaan sebelumnya.

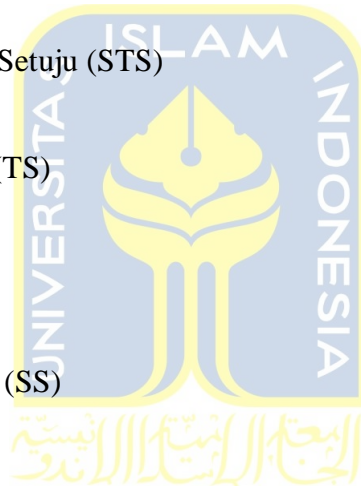
Mohon pilih salah satu skala 1 s.d 4 dengan berilah tanda check list (√) pada kolom sesuai dengan pemilihan jenis karier yang telah saudara/i pilih pada pertanyaan sebelumnya, keterangan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)



### Motivasi karier

Sesuaikan jawaban dengan jenis karier akuntan yang telah saudara/i pilih pada pertanyaan sebelumnya (Akuntan Publik/ Akuntan Perusahaan/ Akuntan Pemerintah/ Akuntan Pendidik).

NO	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya ingin menjadi akuntan karena latar belakang pendidikan saya adalah akuntansi.				
2	Saya dapat memperluas akses dan jaringan				

	dalam dunia kerja dengan menjadi akuntan.				
3	Saya dapat meningkatkan keahlian dalam mengaplikasikan pengetahuan tentang pengetahuan tentang profesi akuntansi untuk memecahkan masalah dalam kehidupan sehari-hari				
4	Saya tertarik dengan profesi akuntan karena profesi ini sangat menarik dan memiliki jenjang karier yang luas.				
5	Prospek akuntan cukup cerah karena permintaan kebutuhan akan tenaga akuntan meningkat.				
6	Saya tertarik menjadi akuntan karena ingin memperoleh gaji yang tinggi.				
7	Profesi akuntan memiliki kebijakan yang jelas dalam pemberian gaji lembur kompetitif.				
8	Saya berharap memperoleh pekerjaan dengan fasilitas yang memadai dengan berkarier sebagai akuntan.				
9	Saya tertarik untuk berprofesi menjadi akuntan karena ingin mendapatkan bonus akhir tahun yang besar.				
10	Saya yakin dengan berkarier sebagai akuntan akan menambah kemampuan interpersonal seperti bekerjasama dalam kelompok.				
11	Saya akan mendapatkan kepuasan batiniah saat				

	bekerja dengan orang lain ketika menjadi akuntan.				
12	Saya ingin mempertahankan kebanggaan menjadi akuntan di tengah-tengah masyarakat.				
13	Saya akan lebih dihormati di sekitar tempat tinggal saya karena menjadi seorang akuntan.				
14	Saya akan mendapatkan pengakuan status dari masyarakat di sekitar tempat tinggal saya dengan menjadi akuntan.				

### Penghargaan Finansial

Sesuaikan jawaban dengan jenis karier akuntan yang telah saudara/i pilih pada pertanyaan sebelumnya (Akuntan Publik/ Akuntan Perusahaan/ Akuntan Pemerintah/ Akuntan Pendidik)

NO	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Menurut saya profesi akuntan mampu memberikan gaji awal yang besar				
2	Menurut saya profesi akuntan berpotensi memberikan kenaikan gaji				
3	Menurut saya profesi akuntan menyediakan dana pensiun				

### **Pelatihan Professional**

Sesuaikan jawaban dengan jenis karier akuntan yang telah saudara/i pilih pada pertanyaan sebelumnya (Akuntan Publik/ Akuntan Perusahaan/ Akuntan Pemerintah/ Akuntan Pendidik)

<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Menurut saya perlu pelatihan kerja sebelum mulai kerja				
2	Menurut saya perlu sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional/ujian sertifikasi				
3	Saya perlu sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga				
4	Menurut saya perlu memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi				

### **Lingkungan Teman dan Keluarga**

Sesuaikan jawaban dengan jenis karier akuntan yang telah saudara/i pilih pada pertanyaan sebelumnya (Akuntan Publik/ Akuntan Perusahaan/ Akuntan Pemerintah/ Akuntan Pendidik)

<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Menurut saya perlu adanya dukungan keluarga dan teman dalam menentukan karier akuntan				

2	Menurut saya latar belakang ekonomi memengaruhi dalam pemilihan karier akuntan				
3	Menurut saya cara mendidik anak oleh orang tua memengaruhi dalam pemilihan karier akuntan				
4	Menurut saya keadaan dan kebiasaan teman-teman sebaya saya memengaruhi dalam pemilihan karier akuntan				
6	Menurut saya dukungan keluarga dan teman memengaruhi dalam pemilihan karier akuntan				

### Pengakuan Profesional

Sesuaikan jawaban dengan jenis karier akuntan yang telah saudara/i pilih pada pertanyaan sebelumnya (Akuntan Publik/ Akuntan Perusahaan/ Akuntan Pemerintah/ Akuntan Pendidik)

NO	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Menurut saya menjadi karier akuntan akan lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang.				
2	Menurut saya ketika menjadi karier akuntan perlu ada pengakuan apabila berprestasi.				
3	Menurut saya memerlukan banyak cara untuk naik pangkat saat menjadi karier akuntan				
4	Menurut saya memerlukan keahlian tertentu				

	untuk mencapai sukses dalam karier akuntan				
--	--	--	--	--	--

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

Yogyakarta, 19 Januari 2021

Penulis



(Labibah Arifiana)



## Lampiran 2. Data Hasil Jawaban Responden

### Motivasi karier

Karier Akuntan	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	Mtota
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
Akuntan Publik	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	1	1	3	40
Akuntan Publik	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	41
Akuntan Publik	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	48
Akuntan Publik	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	46
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52
Akuntan Publik	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	47
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	49
Akuntan Publik	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	40
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	2	47
Akuntan Publik	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	48
Akuntan Publik	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	49
Akuntan Publik	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	45
Akuntan Publik	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	44
Akuntan Publik	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
Akuntan Publik	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	49
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	54
Akuntan Publik	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	50
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	50
Akuntan Publik	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	39
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	53
Akuntan Publik	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	2	40
Akuntan Publik	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	48
Akuntan Publik	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Akuntan Publik	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	45
Akuntan Publik	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	51
Akuntan Publik	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	48
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	49
Akuntan Publik	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	51
Akuntan Publik	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	46
Akuntan Publik	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	50
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
Akuntan Publik	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	34
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Akuntan Pendidik	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	40
Akuntan Pendidik	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	38

Akuntan Pendidik	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	51
Akuntan Pendidik	2	1	2	4	2	2	3	4	1	2	2	2	3	2	32
Akuntan Pendidik	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	46
Akuntan Pendidik	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	35
Akuntan Pendidik	1	2	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	2	2	38
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	52
Akuntan Pendidik	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	46
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	47
Akuntan Pendidik	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	30
Akuntan Pendidik	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	40
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	50
Akuntan Pendidik	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	43
Akuntan Pendidik	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	44
Akuntan Perusahaan	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	43
Akuntan Perusahaan	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	33
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	48
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	45
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	36
Akuntan Perusahaan	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	51
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	2	43
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	51
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	51
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	42
Akuntan Perusahaan	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39
Akuntan Perusahaan	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	45
Akuntan Perusahaan	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	37
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	36
Akuntan Perusahaan	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	1	1	41
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	37
Akuntan Perusahaan	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	51
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	45



Akuntan Perusahaan	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44
Akuntan Perusahaan	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	31
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	40
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	45
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	51
Akuntan Perusahaan	1	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	37
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	45
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	40
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	48
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	43
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	45
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	53
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	53
Akuntan Perusahaan	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Akuntan Perusahaan	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	46
Akuntan Perusahaan	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	35
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	48
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	38
Akuntan Perusahaan	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	46
Akuntan Perusahaan	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	45
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
Akuntan Perusahaan	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	49
Akuntan Perusahaan	4	2	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	40
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	45
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	40
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55

Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	44
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	49
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	43
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	49
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	49
Akuntan Perusahaan	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	48
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	2	48
Akuntan Perusahaan	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	2	45
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	52
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	41
Akuntan Perusahaan	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	32
Akuntan Perusahaan	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	39
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	48
Akuntan Perusahaan	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	48
Akuntan Perusahaan	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	49
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52
Akuntan Pemerintah	2	4	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	35
Akuntan Pemerintah	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	3	46
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	38
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	3	46
Akuntan Pemerintah	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	49
Akuntan Pemerintah	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	28
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	47
Akuntan Pemerintah	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	41
Akuntan Pemerintah	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	44
Akuntan Pemerintah	1	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	1	1	1	32
Akuntan Pemerintah	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	1	1	38
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	35
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	44
Akuntan Pemerintah	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	49
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	46

Akuntan Pemerintah	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46
Akuntan Pemerintah	4	3	3	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	3	35
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	45
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	45
Akuntan Pemerintah	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	44

### Penghargaan Finansial

Karier Akuntan	G I	G 2	G 3	Gtota l
Akuntan Publik	4	4	4	12
Akuntan Publik	3	2	3	8
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	2	2	2	6
Akuntan Publik	4	3	3	10
Akuntan Publik	4	3	3	10
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	4	4	4	12
Akuntan Publik	3	3	2	8
Akuntan Publik	2	3	3	8
Akuntan Publik	3	3	2	8
Akuntan Publik	4	4	3	11
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	3	2	3	8
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	3	4	3	10
Akuntan Publik	3	3	2	8
Akuntan Publik	4	4	4	12
Akuntan Publik	3	3	4	10
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	3	3	2	8
Akuntan Publik	4	3	3	10
Akuntan Publik	4	4	4	12
Akuntan Publik	3	3	2	8

Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	4	4	4	12
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	3	4	4	11
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	3	3	3	9
Akuntan Publik	4	4	4	12
Akuntan Pendidik	3	3	2	8
Akuntan Pendidik	2	2	2	6
Akuntan Pendidik	4	4	4	12
Akuntan Pendidik	3	4	3	10
Akuntan Pendidik	3	3	3	9
Akuntan Pendidik	2	3	3	8
Akuntan Pendidik	2	3	2	7
Akuntan Pendidik	3	3	3	9
Akuntan Pendidik	2	2	2	6
Akuntan Pendidik	2	2	3	7
Akuntan Pendidik	3	2	2	7
Akuntan Pendidik	3	3	3	9
Akuntan Pendidik	3	2	3	8
Akuntan Pendidik	2	2	2	6
Akuntan Pendidik	2	2	2	6
Akuntan Perusahaan	4	3	4	11
Akuntan Perusahaan	4	3	4	11
Akuntan Perusahaan	3	3	4	10
Akuntan Perusahaan	3	4	4	11
Akuntan Perusahaan	3	3	4	10
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	3	4	10
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	4	4	11
Akuntan Perusahaan	4	4	3	11
Akuntan Perusahaan	2	4	4	10
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	2	4	4	10
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	2	4	2	8
Akuntan Perusahaan	3	4	3	10
Akuntan Perusahaan	4	3	4	11

Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	4	4	11
Akuntan Perusahaan	4	4	2	10
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	2	3	2	7
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	3	3	2	8
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	4	3	3	10
Akuntan Perusahaan	3	4	4	11
Akuntan Perusahaan	4	4	3	11
Akuntan Perusahaan	3	3	4	10
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	2	3	3	8
Akuntan Perusahaan	2	3	3	8
Akuntan Perusahaan	3	4	4	11
Akuntan Perusahaan	2	2	4	8
Akuntan Perusahaan	2	3	4	9
Akuntan Perusahaan	2	3	4	9
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	4	3	4	11
Akuntan Perusahaan	3	4	3	10
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	4	4	3	11
Akuntan Perusahaan	4	3	3	10
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	4	3	10
Akuntan Perusahaan	3	4	3	10
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	3	4	3	10
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9

Akuntan Perusahaan	4	4	3	11
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	3	4	3	10
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	9
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	2	3	3	8
Akuntan Perusahaan	2	3	3	8
Akuntan Perusahaan	2	4	3	9
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Perusahaan	3	3	4	10
Akuntan Perusahaan	4	4	4	12
Akuntan Pemerintah	3	3	4	10
Akuntan Pemerintah	3	2	4	9
Akuntan Pemerintah	3	2	3	8
Akuntan Pemerintah	4	4	4	12
Akuntan Pemerintah	3	3	4	10
Akuntan Pemerintah	2	2	4	8
Akuntan Pemerintah	2	3	3	8
Akuntan Pemerintah	3	3	3	9
Akuntan Pemerintah	3	4	3	10
Akuntan Pemerintah	1	3	3	7
Akuntan Pemerintah	2	2	3	7
Akuntan Pemerintah	3	3	3	9
Akuntan Pemerintah	4	4	4	12
Akuntan Pemerintah	3	3	3	9
Akuntan Pemerintah	3	3	3	9
Akuntan Pemerintah	3	3	3	9
Akuntan Pemerintah	3	3	3	9
Akuntan Pemerintah	3	3	3	9
Akuntan Pemerintah	3	3	4	10
Akuntan Pemerintah	3	3	3	9
Akuntan Pemerintah	4	4	4	12

Pelatihan Professional

Karier Akuntan	<b>P 1</b>	<b>P 2</b>	<b>P 3</b>	<b>P 4</b>	<b>Ptota l</b>
Akuntan Publik	4	4	3	3	14
Akuntan Publik	4	3	3	3	13
Akuntan Publik	4	3	3	3	13
Akuntan Publik	4	3	3	2	12
Akuntan Publik	2	2	2	2	8
Akuntan Publik	4	4	4	3	15
Akuntan Publik	4	4	3	4	15
Akuntan Publik	3	3	3	3	12
Akuntan Publik	4	3	4	2	13
Akuntan Publik	4	3	3	3	13
Akuntan Publik	4	3	3	3	13
Akuntan Publik	4	4	3	3	14
Akuntan Publik	4	4	3	3	14
Akuntan Publik	4	4	4	3	15
Akuntan Publik	3	3	3	3	12
Akuntan Publik	4	3	3	3	13
Akuntan Publik	3	4	3	4	14
Akuntan Publik	4	3	4	4	15
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	3	15
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	3	15
Akuntan Publik	4	4	3	3	14
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	3	4	15
Akuntan Publik	4	4	3	3	14
Akuntan Publik	4	4	3	3	14
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	3	3	3	13
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	3	3	4	14
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	3	3	3	3	12

Akuntan Pendidik	4	3	3	3	13
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	3	3	3	3	12
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	3	4	3	3	13
Akuntan Pendidik	3	3	3	3	12
Akuntan Pendidik	4	3	3	3	13
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	3	4	3	3	13
Akuntan Perusahaan	4	3	4	3	14
Akuntan Perusahaan	3	3	4	3	13
Akuntan Perusahaan	4	4	4	2	14
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	13
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	3	3	4	14
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	14
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	3	4	3	1	11
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	3	3	4	3	13
Akuntan Perusahaan	4	2	4	4	14
Akuntan Perusahaan	4	4	2	4	14
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	13
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	2	2	4	11
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	3	4	4	4	15
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	3	15
Akuntan Perusahaan	4	3	3	4	14
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	14
Akuntan Perusahaan	3	4	4	4	15
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	14



Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	3	3	4	14
Akuntan Perusahaan	3	4	4	4	15
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	15
Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	13
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	14
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	13
Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	13
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	14
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	14
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	13
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	14
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	15
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	3	15
Akuntan Perusahaan	3	4	3	4	14
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	14
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	3	15
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12

Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	2	2	3	2	9
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	3	3	3	4	13
Akuntan Pemerintah	4	3	4	3	14
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	3	3	4	4	14
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	4	3	3	3	13
Akuntan Pemerintah	3	3	2	4	12
Akuntan Pemerintah	3	4	3	4	14
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	4	4	2	3	13
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16

### Lingkungan Teman dan Keluarga

Karier Akuntan	<b>K 1</b>	<b>K 2</b>	<b>K 3</b>	<b>K 4</b>	<b>K 5</b>	<b>Ktota l</b>
Akuntan Publik	2	4	4	4	4	18
Akuntan Publik	2	2	4	3	3	14
Akuntan Publik	3	2	2	2	4	13
Akuntan Publik	2	2	3	3	2	12
Akuntan Publik	2	2	2	2	2	10
Akuntan Publik	1	3	2	4	3	13
Akuntan Publik	4	4	4	4	3	19
Akuntan Publik	2	3	3	3	3	14
Akuntan Publik	4	2	2	2	4	14
Akuntan Publik	3	3	3	4	3	16

Akuntan Publik	4	3	3	3	4	17
Akuntan Publik	3	2	2	2	2	11
Akuntan Publik	4	2	3	3	4	16
Akuntan Publik	4	2	3	2	3	14
Akuntan Publik	2	2	2	2	3	11
Akuntan Publik	3	3	4	3	2	15
Akuntan Publik	4	2	3	2	2	13
Akuntan Publik	4	2	3	3	3	15
Akuntan Publik	4	1	1	3	4	13
Akuntan Publik	3	3	3	3	3	15
Akuntan Publik	4	2	1	2	3	12
Akuntan Publik	3	2	4	3	3	15
Akuntan Publik	3	4	4	4	4	19
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	20
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	20
Akuntan Publik	4	4	3	4	4	19
Akuntan Publik	2	3	2	2	2	11
Akuntan Publik	4	4	2	3	4	17
Akuntan Publik	4	3	3	4	4	18
Akuntan Publik	3	4	2	3	4	16
Akuntan Publik	4	2	2	3	3	14
Akuntan Publik	4	3	3	3	3	16
Akuntan Publik	2	2	1	4	1	10
Akuntan Publik	4	4	4	4	4	20
Akuntan Pendidik	4	2	2	3	3	14
Akuntan Pendidik	3	3	4	4	3	17
Akuntan Pendidik	2	2	2	2	2	10
Akuntan Pendidik	4	2	4	2	4	16
Akuntan Pendidik	3	2	3	2	3	13
Akuntan Pendidik	3	2	3	3	3	14
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	4	20
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	4	20
Akuntan Pendidik	3	2	4	3	4	16
Akuntan Pendidik	4	3	3	3	4	17
Akuntan Pendidik	3	4	4	3	4	18
Akuntan Pendidik	2	2	2	2	2	10
Akuntan Pendidik	4	2	4	2	4	16
Akuntan Pendidik	4	4	3	3	3	17
Akuntan Pendidik	4	3	3	3	3	16
Akuntan Perusahaan	2	2	2	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	4	3	4	2	16

Akuntan Perusahaan	3	2	2	3	4	14
Akuntan Perusahaan	2	3	2	3	4	14
Akuntan Perusahaan	1	1	1	2	2	7
Akuntan Perusahaan	2	3	3	4	3	15
Akuntan Perusahaan	2	2	3	3	4	14
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	3	14
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	19
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	19
Akuntan Perusahaan	2	3	2	2	2	11
Akuntan Perusahaan	3	2	2	3	4	14
Akuntan Perusahaan	3	4	3	4	2	16
Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	4	17
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	2	15
Akuntan Perusahaan	3	3	2	3	3	14
Akuntan Perusahaan	3	2	2	2	3	12
Akuntan Perusahaan	3	2	2	2	2	11
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	20
Akuntan Perusahaan	3	2	2	3	3	13
Akuntan Perusahaan	4	4	1	1	4	14
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	4	17
Akuntan Perusahaan	3	1	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	2	3	3	4	16
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	15
Akuntan Perusahaan	4	4	2	3	3	16
Akuntan Perusahaan	3	2	2	3	3	13
Akuntan Perusahaan	3	3	2	1	2	11
Akuntan Perusahaan	4	4	2	3	3	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	20
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	4	16
Akuntan Perusahaan	3	3	3	2	3	14
Akuntan Perusahaan	4	4	2	3	2	15
Akuntan Perusahaan	4	4	4	2	4	18
Akuntan Perusahaan	4	4	3	2	3	16
Akuntan Perusahaan	4	2	4	4	4	18
Akuntan Perusahaan	4	4	4	3	3	18
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3	15
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	20
Akuntan Perusahaan	4	3	2	4	3	16
Akuntan Perusahaan	3	2	2	3	3	13
Akuntan Perusahaan	4	4	2	2	4	16
Akuntan Perusahaan	2	2	2	2	2	10

Akuntan Perusahaan	4	3	2	4	3	16
Akuntan Perusahaan	3	3	2	2	2	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	20
Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	3	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	3	4	19
Akuntan Perusahaan	3	1	2	2	2	10
Akuntan Perusahaan	4	4	2	2	3	15
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	4	16
Akuntan Perusahaan	4	2	3	3	3	15
Akuntan Perusahaan	3	2	3	2	3	13
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	20
Akuntan Perusahaan	4	2	4	4	4	18
Akuntan Perusahaan	3	2	2	2	4	13
Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	3	16
Akuntan Perusahaan	2	2	1	2	2	9
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	20
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	2	13
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4	20
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	4	18
Akuntan Perusahaan	4	3	3	4	4	18
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	19
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	19
Akuntan Perusahaan	4	2	3	4	3	16
Akuntan Perusahaan	3	4	3	4	4	18
Akuntan Perusahaan	3	4	3	4	4	18
Akuntan Perusahaan	4	2	3	2	3	14
Akuntan Perusahaan	4	1	4	1	4	14
Akuntan Perusahaan	3	3	4	4	4	18
Akuntan Perusahaan	4	3	4	4	4	19
Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	4	19
Akuntan Perusahaan	4	4	2	2	3	15
Akuntan Pemerintah	4	3	4	4	3	18
Akuntan Pemerintah	4	4	2	4	4	18
Akuntan Pemerintah	3	3	3	2	3	14
Akuntan Pemerintah	1	1	4	4	4	14
Akuntan Pemerintah	2	2	2	3	3	12
Akuntan Pemerintah	2	2	1	2	3	10
Akuntan Pemerintah	4	1	3	3	3	14
Akuntan Pemerintah	3	4	3	3	3	16
Akuntan Pemerintah	3	4	4	3	3	17
Akuntan Pemerintah	2	1	1	1	1	6

Akuntan Pemerintah	4	4	3	3	4	18
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	3	15
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	4	20
Akuntan Pemerintah	4	3	4	4	4	19
Akuntan Pemerintah	4	3	4	4	4	19
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	4	20
Akuntan Pemerintah	4	4	2	2	3	15
Akuntan Pemerintah	3	2	3	3	3	14
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	4	20
Akuntan Pemerintah	2	2	2	2	2	10
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	4	20

### Pengakuan Profesional

Karier Akuntan	L 1	L 2	L 3	L 4	Ltota 1
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	3	3	3	3	12
Akuntan Publik	2	3	3	3	11
Akuntan Publik	3	3	4	4	14
Akuntan Publik	2	2	2	2	8
Akuntan Publik	2	4	4	4	14
Akuntan Publik	3	4	4	4	15
Akuntan Publik	3	3	3	3	12
Akuntan Publik	2	4	4	3	13
Akuntan Publik	3	3	3	4	13
Akuntan Publik	3	3	3	3	12
Akuntan Publik	2	2	3	3	10
Akuntan Publik	3	4	2	3	12
Akuntan Publik	4	3	3	3	13
Akuntan Publik	3	3	3	3	12
Akuntan Publik	3	2	2	3	10
Akuntan Publik	3	3	3	3	12
Akuntan Publik	4	3	4	4	15
Akuntan Publik	4	3	3	4	14
Akuntan Publik	3	3	3	3	12
Akuntan Publik	4	2	2	3	11
Akuntan Publik	4	2	2	4	12
Akuntan Publik	4	3	4	3	14
Akuntan Publik	4	4	3	3	14

Akuntan Publik	3	3	3	3	12
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	4	4	3	4	15
Akuntan Publik	4	2	3	4	13
Akuntan Publik	3	3	4	4	14
Akuntan Publik	4	3	3	4	14
Akuntan Publik	3	4	4	4	15
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Publik	2	3	3	4	12
Akuntan Publik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	3	3	3	3	12
Akuntan Pendidik	3	4	4	4	15
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	4	4	4	16
Akuntan Pendidik	4	3	3	4	14
Akuntan Pendidik	3	4	4	4	15
Akuntan Pendidik	3	3	3	4	13
Akuntan Pendidik	4	3	4	3	14
Akuntan Pendidik	3	4	4	4	15
Akuntan Pendidik	4	2	3	4	13
Akuntan Pendidik	4	3	4	4	15
Akuntan Pendidik	3	4	3	4	14
Akuntan Perusahaan	3	4	4	4	15
Akuntan Perusahaan	3	2	2	2	9
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	3	2	2	11
Akuntan Perusahaan	2	2	3	3	10
Akuntan Perusahaan	3	3	4	4	14
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	2	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	11
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	11
Akuntan Perusahaan	2	2	2	2	8
Akuntan Perusahaan	3	3	4	3	13
Akuntan Perusahaan	3	2	2	2	9
Akuntan Perusahaan	2	2	4	4	12
Akuntan Perusahaan	2	3	4	4	13
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	11

Akuntan Perusahaan	3	2	2	4	11
Akuntan Perusahaan	2	2	2	3	9
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	3	4	4	15
Akuntan Perusahaan	4	4	2	3	13
Akuntan Perusahaan	3	3	4	2	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	11
Akuntan Perusahaan	2	2	2	2	8
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	11
Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	13
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	13
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	13
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	13
Akuntan Perusahaan	3	3	3	4	13
Akuntan Perusahaan	4	3	4	4	15
Akuntan Perusahaan	3	2	2	4	11
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	2	2	3	11
Akuntan Perusahaan	4	2	2	3	11
Akuntan Perusahaan	2	3	3	4	12
Akuntan Perusahaan	4	3	4	4	15
Akuntan Perusahaan	3	2	2	3	10
Akuntan Perusahaan	4	2	2	3	11
Akuntan Perusahaan	3	2	2	3	10
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	3	3	14
Akuntan Perusahaan	3	2	2	2	9
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	13
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	3	3	3	4	13
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	3	3	4	14
Akuntan Perusahaan	4	2	2	3	11
Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12



Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	12
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	11
Akuntan Perusahaan	3	2	2	4	11
Akuntan Perusahaan	4	2	4	4	14
Akuntan Perusahaan	4	3	2	2	11
Akuntan Perusahaan	3	4	3	4	14
Akuntan Perusahaan	4	3	3	4	14
Akuntan Perusahaan	3	2	1	2	8
Akuntan Perusahaan	4	3	3	2	12
Akuntan Perusahaan	3	3	2	4	12
Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	11
Akuntan Perusahaan	4	3	4	4	15
Akuntan Perusahaan	4	2	3	4	13
Akuntan Perusahaan	3	4	4	4	15
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	4	4	3	3	14
Akuntan Pemerintah	4	3	2	2	11
Akuntan Pemerintah	4	2	4	3	13
Akuntan Pemerintah	3	3	3	4	13
Akuntan Pemerintah	3	3	3	4	13
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	3	3	4	3	13
Akuntan Pemerintah	4	4	3	4	15
Akuntan Pemerintah	4	3	3	4	14
Akuntan Pemerintah	3	4	4	3	14
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	4	3	3	4	14
Akuntan Pemerintah	4	4	3	3	14
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16
Akuntan Pemerintah	4	3	3	4	14
Akuntan Pemerintah	3	3	3	3	12
Akuntan Pemerintah	3	4	4	4	15
Akuntan Pemerintah	3	3	4	4	14
Akuntan Pemerintah	4	4	4	4	16

### Lampiran 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi karier	144	28	56	44,85	6,180
Penghargaan Finansial	144	6	12	9,66	1,618
Pelatihan Professional	144	8	16	13,97	1,714
Lingkungan Teman dan Keluarga	144	6	20	15,45	3,072
Pengakuan Profesional	144	8	16	13,04	2,062
Valid N (listwise)	144				

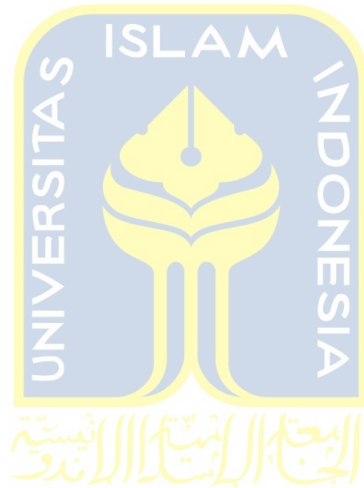


#### profesi akuntan (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid akuntan publik	34	23,6	23,6	23,6
Akuntan Pendidik	15	10,4	10,4	34,0
Akuntan Perusahaan	74	51,4	51,4	85,4
Akuntan Pemerintah	21	14,6	14,6	100,0
Total	144	100,0	100,0	

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	111	77,1	77,1	77,1
	Laki-laki	33	22,9	22,9	100,0
	Total	144	100,0	100,0	



## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

### UJI VALIDITAS

Motivasi karier

#### Correlations

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	Motivasi karier
M1 Pearson Correlation	1	,539**	,498*	,506*	,396*	,425*	,355*	,523*		,312*					
Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,000	,052	,142	,330	,230	,000
N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M2 Pearson Correlation	,539*	1	,505*	,410*	,424*	,466*	,392*	,380*	,295*	,433*	,252*	,225*		,244*	
Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,007	,044	,003	,000
N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M3 Pearson Correlation	,498*	,505**	1	,427*	,363*	,412*	,342*	,456*	,224*	,296*		,188*	,204*	,113	,122
Sig. (2- tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,024	,014	,178	,144	,000
N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M4 Pearson Correlation	,506*	,410**	,427*	1	,607*	,469*	,385*	,494*	,260*	,251*	,317*	,241*		,219*	
Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,004	,012	,008	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M5	Pearson Correlation	,396*	,424**	,363*	,607*	1	,529*	,412*	,399*	,343*	,411*	,297*	,220*	,190*	,231*	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,023	,005	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M6	Pearson Correlation	,425*	,466**	,412*	,469*	,529*	1	,480*	,487*	,422*	,306*	,284*	,257*	,261*	,307*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,002	,002	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M7	Pearson Correlation	,355*	,392**	,342*	,385*	,412*	,480*	1	,541*	,427*	,262*	,145	,190*	,311*	,327*	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,082	,023	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M8	Pearson Correlation	,523*	,380**	,456*	,494*	,399*	,487*	,541*	1	,332*	,356*	,275*	,160	,249*	,289*	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,056	,003	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M9	Pearson Correlation	,212*	,295**	,224*	,260*	,343*	,422*	,427*	,332*	1	,363*	,376*	,367*	,409*	,412*	,647**

Correlation		**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Sig. (2-tailed)	,011	,000	,007	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M1 0 Pearson Correlation	,312*	,433**	,296*	,251*	,411*	,306*	,262*	,356*	,363*	1	,407*	,251*	,247*	,130	,578**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,003	,120	,000
N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M1 1 Pearson Correlation	,162	,252**	,188*	,317*	,297*	,284*	,145	,275*	,376*	,407*	1	,399*	,193*	,174*	,524**
Sig. (2-tailed)	,052	,002	,024	,000	,000	,001	,082	,001	,000	,000	,000	,000	,021	,037	,000
N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M1 2 Pearson Correlation	,123	,225**	,204*	,241*	,220*	,257*	,190*	,160	,367*	,251*	,399*	1	,599*	,380*	,562**
Sig. (2-tailed)	,142	,007	,014	,004	,008	,002	,023	,056	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
M1 3 Pearson Correlation	,082	,168*	,113	,208*	,190*	,261*	,311*	,249*	,409*	,247*	,193*	,599*	1	,739*	,584**
Sig. (2-tailed)	,330	,044	,178	,012	,023	,002	,000	,003	,000	,003	,021	,000	,000	,000	,000
N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144

M14	Pearson Correlation	,101	,244**	,122	,219*	,231*	,307*	,327*	,289*	,412*	,130	,174*	,380*	,739*	1	,567**
	Sig. (2-tailed)	,230	,003	,144	,008	,005	,000	,000	,000	,000	,120	,037	,000	,000		,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
Motivasi	Pearson Correlation	,594*	,651**	,574*	,653*	,661*	,704*	,636*	,674*	,647*	,578*	,524*	,562*	,584*	,567*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144

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

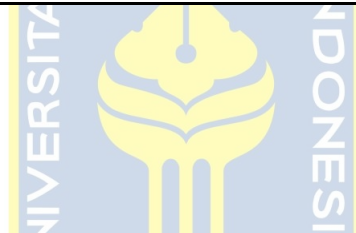
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



#### Penghargaan Finansial

Correlations					
		G1	G2	G3	Penghargaan Finansial
G1	Pearson Correlation	1	,550**	,445**	,830**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	144	144	144	144
G2	Pearson Correlation	,550**	1	,460**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000

	N	144	144	144	144
G3	Pearson Correlation	,445**	,460**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	144	144	144	144
Penghargaan Finansial	Pearson Correlation	,830**	,820**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					



Pelatihan Professional

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	Pelatihan Professional
P1	Pearson Correlation	1	,549**	,457**	,383**	,756**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144
P2	Pearson Correlation	,549**	1	,502**	,428**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000



	N	144	144	144	144	144
P3	Pearson Correlation	,457**	,502**	1	,474**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	144	144	144	144	144
P4	Pearson Correlation	,383**	,428**	,474**	1	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	144	144	144	144	144
Pelatihan Professional	Pearson Correlation	,756**	,798**	,788**	,753**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144	144

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

#### Lingkungan Teman dan Keluarga

##### Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	Lingkungan Teman dan Keluarga
K1	Pearson Correlation	1	,405**	,347**	,242**	,468**	,670**

	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144
K2	Pearson Correlation	,405**	1	,335**	,422**	,350**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144
K3	Pearson Correlation	,347**	,335**	1	,536**	,486**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144
K4	Pearson Correlation	,242**	,422**	,536**	1	,438**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144
K5	Pearson Correlation	,468**	,350**	,486**	,438**	1	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	144	144	144	144	144	144
Lingkungan Teman dan Keluarga	Pearson Correlation	,670**	,717**	,751**	,731**	,741**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144	144	144

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

Pengakuan Profesional

**Correlations**

		L1	L2	L3	L4	Pengakuan Profesional
L1	Pearson Correlation	1	,278**	,198*	,262**	,567**
	Sig. (2-tailed)		,001	,017	,002	,000
	N	144	144	144	144	144
L2	Pearson Correlation	,278**	1	,608**	,429**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144
L3	Pearson Correlation	,198*	,608**	1	,576**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000		,000	,000
	N	144	144	144	144	144
L4	Pearson Correlation	,262**	,429**	,576**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000
	N	144	144	144	144	144
Pengakuan Profesional	Pearson Correlation	,567**	,803**	,821**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144	144

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

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

## UJI RELIABILITAS

Motivasi karier

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	14

Penghargaan Finansial

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	3

Pelatihan Profesional

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	4

## Lingkungan Teman dan Keluarga

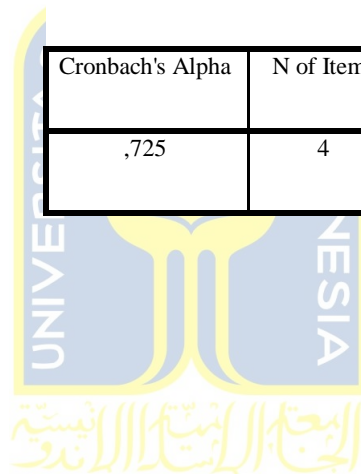
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	5

## Pengakuan Profesional

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	4



## Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

### UJI NORMALITAS

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Motivasi karier (X1)	144	3.20387	.441446	-.342	.202	-.258	.401
Penghargaan Finansial (X2)	144	3.21991	.539307	-.096	.202	-.634	.401
Pelatihan Profesional (X3)	144	3.49306	.428390	-.405	.202	-.271	.401
Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	144	3.09028	.614432	-.414	.202	-.198	.401
Pengakuan Profesional (X5)	144	3.26042	.515388	-.304	.202	-.456	.401
Valid N (listwise)	144						

Hasil Kurtosis < 1,96 maka dapat dinyatakan datanya berdistribusi normal.

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,499	,458		1,090	,278
Motivasi karier	,011	,009	,119	1,197	,233
Penghargaan Finansial	-,047	,033	-,136	-1,432	,154
Pelatihan Professional	,010	,032	,031	,314	,754
Lingkungan Teman dan Keluarga	-,031	,017	-,171	-1,795	,075
Pengakuan Profesional	,043	,025	,160	1,712	,089

a. Dependent Variable: RES2

Sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas

## UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,637	,798		4,560	,000		
Motivasi karier	-,054	,015	-,332	-3,495	,001	,694	1,441
Penghargaan Finansial	,180	,057	,289	3,174	,002	,757	1,321
Pengakuan Profesional	-,008	,044	-,016	-,174	,862	,785	1,274
Lingkungan Teman dan Keluarga	,053	,030	,162	1,789	,076	,760	1,315
Pelatihan Professional	-,079	,056	-,134	-1,402	,163	,688	1,453

a. Dependent Variable: profesi akuntan (Y)



## Lampiran 6. Uji Hipotesis (Uji Anova Dan Uji One Sample T-Test

### HIPOTESIS 1

#### Oneway

#### Descriptives

Motivasi karier (X1)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Akuntan Publik	34		
Akuntan Pendidik	15	3.00952	.482845	.124670	2.74213	3.27691	2.143	3.714
Akuntan Perusahaan	74	3.23359	.439568	.051099	3.13175	3.33543	2.214	4.000
Akuntan Pemerintah	21	2.97619	.419750	.091597	2.78512	3.16726	2.000	3.500
Total	144	3.20387	.441446	.036787	3.13115	3.27659	2.000	4.000

#### ANOVA

Motivasi karier (X1)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.609	3	.870	4.821	.003
Within Groups	25.258	140	.180		

Total	27.867	143		
-------	--------	-----	--	--

### T-Test (Publik)

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi karier (X1)	34	3.36555	.363691	.062372



#### One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Motivasi karier (X1)	13.877	33	.000	.865546	.73865	.99244

### T-Test (Pendidik)

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi karier (X1)	15	3.00952	.482845	.124670

**One-Sample Test**

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Motivasi karier (X1)	4.087	14	.001	.509524	.24213	.77691

**T-Test (Pemerintah)**



One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi karier (X1)	21	2.97619	.419750	.091597



**T-Test (Perusahaan)**

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi karier (X1)	74	3.23359	.439568	.051099

One-Sample Test

	Test Value = 2.5

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Motivasi karier (X1)	14.356	73	.000	.733591	.63175	.83543

## HIPOTESIS 2

### Oneway



#### Penghargaan Finansial (X2)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Akuntan Publik	34	3.15686	.507422	.087022	2.97981	3.33391	2.000	4.000
Akuntan Pendidik	15	2.62222	.575514	.148597	2.30351	2.94093	2.000	4.000
Akuntan Perusahaan	74	3.40541	.462507	.053765	3.29825	3.51256	2.333	4.000
Akuntan Pemerintah	21	3.09524	.473085	.103236	2.87989	3.31058	2.333	4.000
Total	144	3.21991	.539307	.044942	3.13107	3.30874	2.000	4.000

ANOVA

Penghargaan Finansial (X2)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.366	3	2.789	11.751	.000
Within Groups	33.226	140	.237		
Total	41.592	143			

T-Test (Publik)



One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Penghargaan Finansial (X2)	34	3.15686	.507422	.087022



One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Penghargaan Finansial (X2)	7.548	33	.000	.656863	.47981	.83391

### T-Test (Pendidik)

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Penghargaan Finansial (X2)	15	2.62222	.575514	.148597

#### One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Penghargaan Finansial (X2)	.823	14	.425	.122222	-.19649	.44093

الجامعة الإسلامية

### T-Test (Pemerintah)

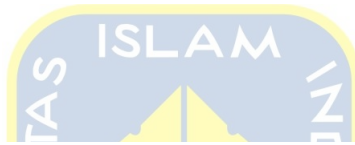
#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Penghargaan Finansial (X2)	21	3.09524	.473085	.103236

One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Penghargaan Finansial (X2)	5.766	20	.000	.595238	.37989	.81058

T-Test (Perusahaan)



One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Penghargaan Finansial (X2)	74	3.40541	.462507	.053765



One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Penghargaan Finansial (X2)	16.840	73	.000	.905405	.79825	1.01256

### HIPOTESIS 3

#### Oneway

##### Descriptives

Pelatihan Profesional (X3)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minim um	Maxim um
					Lower	Upper		
					Bound	Bound		
Akuntan Publik	34	3.5441	.428487	.07348	3.39461	3.69362	2.000	4.000
Akuntan Pendidik	15	3.5666	.437798	.11303	3.32422	3.80911	3.000	4.000
Akuntan Perusahaan	74	3.4932	.407492	.04737	3.39884	3.58765	2.750	4.000
Akuntan Pemerintah	21	3.3571	.490990	.10714	3.13365	3.58064	2.250	4.000
Total	144	3.4930	.428390	.03569	3.42249	3.56362	2.000	4.000

##### ANOVA

Pelatihan Profesional (X3)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

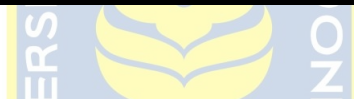


Between Groups	.558	3	.186	1.014	.389
Within Groups	25.685	140	.183		
Total	26.243	143			

### T-Test (Publik)

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pelatihan Profesional (X3)	34	3.54412	.428487	.073485



#### One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pelatihan Profesional (X3)	14.209	33	.000	1.044118	.89461	1.19362

## T-Test (Pendidik)

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pelatihan Profesional (X3)	15	3.56667	.437798	.113039

### One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pelatihan Profesional (X3)	9.436	14	.000	1.066667	.82422	1.30911

الجامعة الإسلامية

## T-Test (Pemerintah)

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pelatihan Profesional (X3)	21	3.35714	.490990	.107143

One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pelatihan Profesional (X3)	8.000	20	.000	.857143	.63365	1.08064

T-Test (Perusahaan)



One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pelatihan Profesional (X3)	74	3.49324	.407492	.047370



One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pelatihan Profesional (X3)	20.968	73	.000	.993243	.89884	1.08765

## HIPOTESIS 4

### Oneway

#### Descriptives

Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Akuntan Publik	34		
Akuntan Pendidik	15	3.12000	.599047	.154673	2.78826	3.45174	2.000	4.000
Akuntan Perusahaan	74	3.11351	.585750	.068092	2.97781	3.24922	1.400	4.000
Akuntan Pemerintah	21	3.13333	.772873	.168655	2.78153	3.48514	1.200	4.000
Total	144	3.09028	.614432	.051203	2.98907	3.19149	1.200	4.000

#### ANOVA

Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.369	3	.123	.321	.810

Within Groups	53.617	140	.383		
Total	53.986	143			

### T-Test (Publik)

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	34	3.00000	.592887	.101679



#### One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	4.917	33	.000	.500000	.29313	.70687

### T-Test (Pendidik)

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	15	3.12000	.599047	.154673

#### One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	4.008	14	.001	.620000	.28826	.95174

### T-Test (Pemerintah)

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	21	3.13333	.772873	.168655

One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	3.755	20	.001	.633333	.28153	.98514



T-Test (Perusahaan)

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	74	3.11351	.585750	.068092

One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper

Pengaruh Lingkungan Teman Dan Keluarga (X4)	9.010	73	.000	.613514	.47781	.74922
---	-------	----	------	---------	--------	--------

## HIPOTESIS 5

### Oneway

#### Descriptives

##### Pengakuan Profesional (X5)

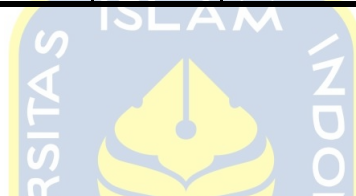
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Akuntan Publik	34		
Akuntan Pendidik	15	3.66667	.322749	.083333	3.48793	3.84540	3.000	4.000
Akuntan Perusahaan	74	3.11824	.543049	.063128	2.99243	3.24406	2.000	4.000
Akuntan Pemerintah	21	3.46429	.364741	.079593	3.29826	3.63031	2.750	4.000
Total	144	3.26042	.515388	.042949	3.17552	3.34531	2.000	4.000



ANOVA

Pengakuan Profesional (X5)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.845	3	1.615	6.822	.000
Within Groups	33.140	140	.237		
Total	37.984	143			



T-Test (Publik)

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengakuan Profesional (X5)	34	3.26471	.476498	.081719

One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pengakuan Profesional (X5)	9.358	33	.000	.764706	.59845	.93096

### T-Test (Pendidik)

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengakuan Profesional (X5)	15	3.66667	.322749	.083333

#### One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pengakuan Profesional (X5)	14.000	14	.000	1.166667	.98793	1.34540

الجامعة الإسلامية

### T-Test (Pemerintah)

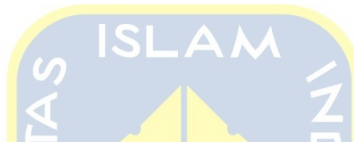
#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengakuan Profesional (X5)	21	3.46429	.364741	.079593

One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pengakuan Profesional (X5)	12.115	20	.000	.964286	.79826	1.13031

T-Test (Perusahaan)



One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengakuan Profesional (X5)	74	3.11824	.543049	.063128



One-Sample Test

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pengakuan Profesional (X5)	9.793	73	.000	.618243	.49243	.74406