

**PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP MINAT
MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AUDITOR INTERNAL**



SKRIPSI

Oleh

Nama : Denis Anggraini Kusuma Dewi

No. Mahasiswa : 14312503

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

**Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi
menjadi Auditor Internal**

SKRIPSI

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

Oleh :

Nama : Denis Anggraini Kusuma Dewi

No. Mahasiswa : 14312503

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 12 Juli 2017

Penulis



(Denis Anggraini Kusuma Dewi)

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AUDITOR INTERNAL

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

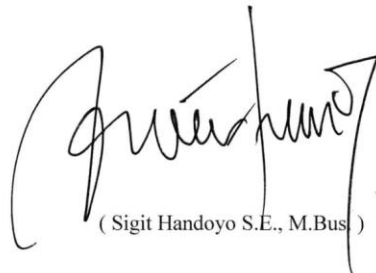
Nama : Denis Anggraini Kusuma Dewi

No. Mahasiswa : 14312503

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 11 Juli 2018

Dosen Pembimbing,



(Sigit Handoyo S.E., M.Bus)

iv

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI
MENJADI AUDITOR INTERNAL**

Disusun Oleh : **DENIS ANGGRAINI KUSUMA DEWI**

Nomor Mahasiswa : **14312503**

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

Pada hari Senin, tanggal: 13 Agustus 2018

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

Penguji : Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com.,Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Ika Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan (sesuai) dengan apa yang
diberikan Allah kepadanya”*

(At-Thalaq 7)

*“Lebih baik menderita sedikit untuk ujian, daripada menderita selamanya karena
penyesalan”*

~ Merry Riana ~

HALAMAN PERSEMBAHAN

Allhamdulillahirobbil'alamin, atas izin Allah SWT skripsi ini saya persembahkan

untuk :

Ibu dan Bapak saya tercinta dan Kakak saya sekeluarga yang tersayang

Keluarga yang selalu mendukung dalam situasi apapun

Sahabat-sahabatku dan teman-teman yang luar biasa dan selalu mendukung

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Segala puji syukur atas rahmat rizki dan kenikmatan yang Allah SWT berikan. Shalawat dan salam bagi junjungan kita Rasulullah SAW. Berkat rahmat Allah yang maha esa, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Minta Mahasiswa Akuntansi Menjadi Auditor Internal”. Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Maka, dengan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat serta karuni-Nya
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan dan yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah ke zaman sekarang
3. Kedua orang tua penulis, Bapak Supriyadi dan Ibu Sri Wahyuningsih yang selalu memberikan kasih sayang serta doanya dan selalu mendukung dalam keadaan seperti apapun
4. Kakak penulis, serta keluarga yang selalu memberi semangat dan memberi dukungan selama ini
5. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan dan nasihat kepada penulis, semoga selalu diberikan kesehatan serta Rahmat-Nya
6. Bapak Sigit Handoyo S.E., M.Bus., selaku dosen pembimbing penulis yang sudah dengan tulus dan sabar membimbing penulis dalam penulisan

skripsi ini hingga selesai. Terimakasih banyak atas segala bantuannya semoga Allah melancarkan segala urusan bapak dan selalu memberikan rahmat kepada bapak

7. Bapak Dr. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
8. Bapak Dekar Urumsah, Drs., S.Si, M.Com (IS), PhD, selaku Ketua Prodi Studi Akuntansi fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
9. Para dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang sudah memberikan segala ilmu dan pengetahuan kepada penulis
10. Sahabat-sahabatku, Cintia, Hestia, Angel, Canita, Tami, Masna, Nadia, Noy, Izza, Dicky, Firda, Karima, dan yang lainnya. Terimakasih atas segala masukan, dukungan dan menjadi tempat berbagi penulis dalam segala hal serta segala bantuan kalian, terimakasih sudah selalu menghibur penulis disaat down dan sudah menjadi teman yang asyik. Semoga dilancarkan segala urusan kalian, semoga kita dipertemukan lagi dan semoga sukses selalu
11. Teman-teman KKN 210, Putri, Tasya, Anggie, Hanida, Zam, Iqbal, Deny, Risky, dan warga dusun Kenyaen yang telah memberikan pengalaman baru yang menyenangkan dan berbagi suka duka selama 1 bulan yang berarti. Semoga Allah membalas kebaikan kalian dan dilancarkan segala urusan
12. Teman-teman sekelas OCB yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas segala bantuan kalian, semoga sukses selalu

13. Teman-teman FE UII angkatan 2014, terimakasih sudah menjadi teman yang baik. Semoga kalian sukses dunia dan akhirat

14. Para responden, terimakasih sudah membantu penulis dalam penulisan penelitian ini. Semoga Allah SWT membalas perbuatan kalian semua

Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis banyak mengucapkan terimakasih. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya bagi Bapak, Ibu dan Saudara/i yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna maka kritik dan saran penulis harapkan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Penulis,

(Denis Anggraini Kusuma Dewi)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
BERITA ACARA SKRIPSI	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II <u>T</u> INJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Theory of Planed Behaviour</i> (TPB).....	9
2.1.2 Teori Motivasi.....	10
2.1.3 Auditor Internal.....	12
2.1.4 Gaji.....	13
2.1.5 Lingkungan Kerja	14
2.1.6 Pertimbangan Pasar Kerja.....	15
2.1.7 Nilai Sosial.....	16

2.1.8 Kepribadian.....	16
2.1.9 Lingkungan Keluarga	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.4 Hipotesis	24
2.4.1 Pengaruh Gaji Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal.....	24
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal.....	26
2.4.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal.....	28
2.4.4 Pengaruh Nilai Sosial Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal	29
2.4.5 Pengaruh Kepribadian Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal	30
2.4.6 Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel	34
3.3 Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.3.1 Variabel Penelitian.....	35
3.3.2 Definisi Operasional dan Indikator.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	39
3.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.5.1 Uji Validitas	42
3.5.2 Uji Reliabilitas Konstruk Variabel	43
3.6 Metode Analisis Data	43
3.6.1 Analisis Deskriptif	43
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	43

3.6.3 Analisis Regresi Berganda.....	44
3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)	45
3.6.5 Uji Hipotesis	46
3.7 Hipotesis Operasional.....	46
3.7.1 Gaji (X1).....	46
3.7.2 Lingkungan Kerja (X2).....	47
3.7.3 Pertimbangan Pasar Kerja (X3).....	47
3.7.4 Nilai Sosial (X4).....	47
3.7.5 Kepribadian (X5).....	47
3.7.6 Lingkungan Keluarga (X6).....	47
BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN	49
4.1 Hasil pengumpulan Data	49
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
4.2.1 Uji Validitas.....	49
4.2.2 Uji Reliabilitas	51
4.3 Analisa Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
4.4 Uji Asumsi Klasik	55
4.4.1 Uji Normalitas.....	56
4.4.2 Multikolinieritas.....	57
4.4.3 Heteroskedastisitas.....	57
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.6 Analisis Koefisien Determinasi	61
4.7 Uji F.....	62
4.8 Uji Hipotesis.....	63
4.9 Pembahasan	66
4.9.1 Pengaruh Gaji Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal.....	66
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal.....	68
4.9.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal.....	70

4.9.4 Pengaruh Nilai Sosial Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal	71
4.9.5 Pengaruh Kepribadian Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal	72
4.9.6 Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal.....	73
BAB V_KESIMPULAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Keterbatasan Penelitian	77
5.3 Saran	77
5.4 Implikasi Penelitian.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	83
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data Kuesioner	87
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Regresi	93
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	97

DAFTAR TABEL

TABEL 3. 1 Kuisisioner	40
TABEL 4. 1 Hasil Uji Validitas	50
TABEL 4. 2 Hasil Uji Realibilitas	51
TABEL 4. 3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
TABEL 4. 4 Hasil Uji Normalitas.....	56
TABEL 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
TABEL 4. 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	59
TABEL 4. 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	61
TABEL 4. 8 Hasil Analisis Uji F	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 <i>Theory of Planned Behavior (TPB)</i>	10
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	83
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data Kuesioner	87
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Regresi	93
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validitas	97

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of salary, work environment, labor market considerations, social values, personality and family environment to career choice of accounting students as internal auditors. Sampling method in this research using convenience sampling method, that is taking sample randomly from population which have been determined. In this study using UII accounting students. This study uses multiple regression analysis. The results of this study prove that salary, work environment, labor market considerations, social values, personality and family environment positively affect the career choice of accounting students as an internal audit. This means that the higher perceptions of salary, work environment, labor market considerations, social values, personality and family environment as internal auditors will improve the career choice of accounting students as an internal audit.

Keywords: *salary, work environment, labor market considerations, social values, personality, family environment, student career options and internal auditors.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai sosial, kepribadian dan lingkungan keluarga terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu mengambil sampel secara acak dari populasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini menggunakan 112 mahasiswa akuntansi UII. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai sosial, kepribadian dan lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai sosial, kepribadian dan lingkungan keluarga sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.

Kata kunci: gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai sosial, kepribadian, lingkungan keluarga, pilihan karir mahasiswa dan auditor internal

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu komponen penting dari *corporate governance* yang berkualitas tinggi adalah dimilikinya fungsi audit internal (Burton, Starliper, Scott, dan Wood, 2014). Meskipun telah diakui adanya peran yang sangat strategis dari fungsi audit internal dalam organisasi (perusahaan), namun masih terdapat bukti yang menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan menghadapi tantangan yang signifikan dalam merekrut personel dengan kualifikasi tinggi untuk melakukan pekerjaan audit internal (Afriyenti dan Fitria, 2018). Dalam penelitian Burton dkk (2014), salah satu hasil survey yang dilakukan oleh Ernest dan Young mengemukakan bahwa tantangan terbesar adalah mendapatkan orang-orang berbakat untuk mengisi fungsi audit internal. Menurut Burton dkk (2014) memprediksi bahwa pada tahun 2018 perusahaan-perusahaan besar akan mengalami kekurangan (*shortfall*) auditor internal berbakat sampai dengan 30%.

Permasalahan akan rendahnya perekrutan audit internal berkualitas juga dialami oleh Indonesia. Menurut *The Institute of Internal Auditor Indonesia* (IIA), Indonesia masih kekurangan auditor yang bersertifikasi. Hingga pada tahun 2017 hanya 360 orang dari puluhan ribu internal auditor di Indonesia yang sudah mengantongi sertifikat berstandar internasional. Di dunia sendiri, baru sekitar 65.000 auditor internal yang sudah tersertifikasi. Padahal, auditor

internal yang sudah bergabung dengan IIA saja jumlahnya sudah hampir tiga kali lipat, mencapai 180.000 orang dari 165 negara (Rachmawati, 2017).

Terdapatnya tantangan yang cukup besar di dalam upaya mendapatkan auditor internal yang tepat dan berbakat dengan berbagai stereotipe dan persepsi negatif yang melekat pada profesi ini, maka penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk menarik minat dari pelamar kerja potensial untuk posisi internal auditor. Terdapat tiga faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini yang berasal dari atribut perekrutan dan atribut yang melekat pada fungsi audit internal itu sendiri. Selain itu, prospek karir diduga akan memengaruhi minat calon pelamar khususnya mahasiswa untuk posisi jabatan ini.

Pemilihan sebuah karir bagi mahasiswa akuntansi adalah tahap awal dari pembentuk karir tersebut. Setelah berhasil menyelesaikan kuliahnya, pilihan karir bagi lulusan akuntansi tidak tertutup pada profesi akuntansi saja, banyak pilihan profesi yang dapat dijalani oleh mereka tergantung faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Banyak realitas yang terjadi di dunia kerja yang mengharuskan lulusan akuntansi dalam mempertimbangkannya (Mariana dan Kurnia, 2017).

Setelah mendapatkan gelar sarjananya, sarjana akuntansi memiliki tiga pilihan alternatif yang dapat dipilih. Pertama, setelah lulus sarjana akuntansi, dapat langsung berkerja. Kedua, melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi yaitu S-2. Ketiga, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik. Dengan kata lain, setelah menyelesaikan pendidikan, sarjana akuntansi

dapat memilih menjadi akuntan publik atau memilih profesi non akuntan publik (Mariana dan Kurnia, 2017).

Pilihan karir merefleksikan minat kepribadian, kemampuan dan latar belakang pengetahuan seseorang. Seseorang mencari karir yang dapat memberikannya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta mengekspresikan sikap dan nilai hidupnya. Seseorang akan merasa cocok dengan pilihan karirnya jika pilihan tersebut dapat memenuhi apa yang diinginkannya dan sesuai dengan minat serta kemampuan yang dimilikinya. Keputusan memilih karir adalah hal yang kompleks dan mencakup banyak dimensi. Keputusan dalam menentukan karir perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Hal tersebut perlu dilakukan agar karir yang dipilih tidak menimbulkan penyesalan dan kesulitan di masa depan (Asana, Yogantara, dan Dewi, 2016).

Masih minimnya jumlah audit internal di Indonesia merupakan peluang besar bagi mahasiswa akuntansi untuk memilih berkarir menjadi audit internal. Dengan diketahuinya faktor-faktor yang mempengaruhi seperti pertimbangan pasar kerja, pelatihan profesional, gaji, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan personalitas terhadap pemilihan karir mereka diharapkan setiap mahasiswa akuntansi dapat dengan tepat memilih karir yang akan dijalannya dan bagi pihak pendidik dapat merencanakan materi yang sesuai dan relevan terhadap tuntutan kerja.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa. Beberapa penelitian membuktikan

bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa. Penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menemukan bahwa faktor pelatihan profesional, pengakuan profesional dan nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Sulistyawati, Ernawati, dan Sylviana (2013), Suyono (2014) dan Mariana dan Kurnia (2017).

Hasil penelitian Sulistyawati, Ernawati, dan Sylviana (2013) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir adalah gaji, pelatihan profesional, pengakuan keprofesionalan, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar tenaga kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sedangkan Muliando dan Mangoting (2014), Suyono (2014), dan Mariana dan Kurnia (2017) membuktikan bahwa pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, nilai-nilai sosial dan pengaruh orang tua merupakan faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa. Hasil penelitian tersebut juga membuktikan beberapa variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa.

Merdekawati dan Sulistyawati (2011) membuktikan faktor finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan variabel personalitas tidak berpengaruh dalam pemilihan karir, sedangkan Sulistyawati, Ernawati, dan Sylviana (2013) menemukan hasil nilai sosial dan kepribadian tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir. Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang tidak mempengaruhi pemilihan karir (Muliando dan Mangoting, 2014). Suyono (2014)

membuktikan pengakuan dan lingkungan kerja profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir dan Mariana dan Kurnia (2017) membuktikan faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka penelitian ini akan fokus terhadap variabel-variabel yang tidak konsisten dalam mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi seperti gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai sosial dan kepribadian. Pembaharuan penelitian ini adalah menambahkan variabel lingkungan keluarga. Keluarga merupakan lingkungan pertama dan utama bagi anak yang memberikan sumbangan bagi perkembangan dan pertumbuhan mental maupun fisik dalam kehidupannya. Melalui interaksi dalam keluarga, anak tidak hanya mengidentifikasi diri dengan orang tuanya, melainkan juga mengidentifikasi atau menyatu padukan diri dalam kehidupan masyarakat dan alam sekitar. Dalam lingkungan keluarga anak berada sampai meninggalkan keluarga untuk membentuk keluarga sendiri (menikah).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaji terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal?
3. Apakah terdapat pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pilihan karir

mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal?

4. Apakah terdapat pengaruh nilai sosial terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal?
5. Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan keluarga terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal.
3. Untuk mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal.
4. Untuk mengetahui pengaruh nilai sosial terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan keluarga terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal pengembangan wawasan tentang profesi akuntansi sebagai pemilihan karir dalam bidang akuntansi serta sebagai ajang ilmiah untuk penerapan berbagai teori selama masa perkuliahan.

2. Bagi Mahasiswa Akuntansi

Penelitian ini di harapkan bisa memberi masukan pada mahasiswa akuntansi untuk memanfaatkan mata kuliah akuntansi di bangku kuliah sebagai pilihan karir sebagai proesi akuntansi.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi serta informasi dan data tambahan bagi peneliti-peneliti lainnya yang tertarik pada bidang kajian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hasil penelitian ini dibagi dalam 5 bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi populasi sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil dan pembatasan penelitian yang menguraikan analisis menyeluruh atas penelitian yang dilaksanakan beserta pembahasan hipotesisnya.

BAB V KESIMPULAN

Berisi kesimpulan serta saran dan keterbatasan dari penulis yang merupakan hasil dari penelitian yang dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

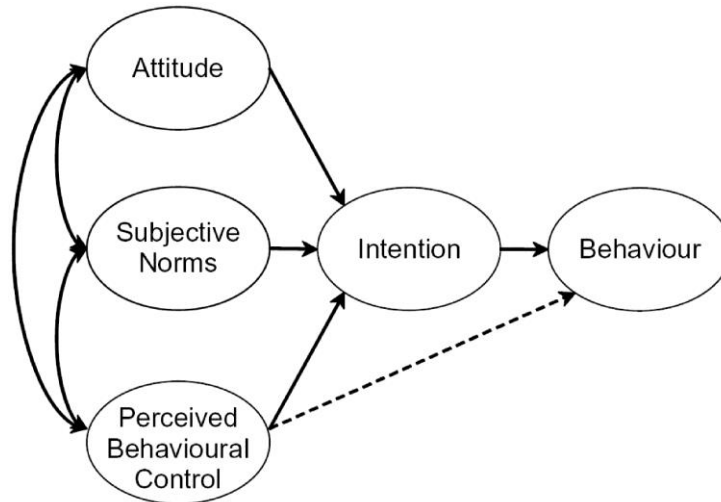
2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planed Behaviour (TPB)*

Theory of Planed Behaviour (TPB) adalah teori pengembangan dari *Theory Reasoned Action (TRA)*, yang dirasa butuh untuk menangani batasan dari teori asli (TRA) yang tidak menangani perilaku orang dimana seseorang tidak memiliki kendali terhadap kehendaknya (Ajzen, 1991). Dalam hal ini adalah pemilihan profesi audit internal.

Ajzen (1991) menambahkan satu konstruk baru dalam mengembangkan TRA yaitu *Perceived Behavior Control (PBC)*. Konstruk ini ditambahkan dalam upaya untuk memahami keterbatasan yang dimiliki individu dalam melakukan perilaku tertentu. Seseorang melakukan atau tidak melakukan suatu *intense* dan perilaku tidak hanya didasarkan pada sikap dan norma subjektif saja, tetapi juga persepsi individu terhadap kontrol yang dapat dilakukan yang bersumber pada keyakinannya. TPB berasumsi bahwa biasanya manusia berperilaku sesuai dengan pertimbangan akal sehat mereka, mempertimbangkan perilakunya berdasarkan informasi yang tersedia dan secara implisit dan eksplisit juga mempertimbangkan akibat dari tindakan mereka.

Gambar 2. 1
Theory of Planned Behavior (TPB)



2.1.2 Teori Motivasi

Dalam memilih suatu profesi sangat berkaitan erat dengan teori motivasi yaitu teori pengharapan (*expectancy theory*). Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Menurut Sembiring (2009), motivasi sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya karena motivasi menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi, definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu itu (Robbins dan Judge, 2011).

Motivasi merupakan sebuah konsep yang luas (*diffuse*), dan seringkali dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi energi dan arah aktivitas manusia, misalnya minat (*interest*), kebutuhan (*need*), nilai (*value*), sikap (*antitude*), aspirasi, dan insentif. Menurut Rivai dan Sagala (2011), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor Vroom, dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi. Dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan: (Robbins dan Judge, 2011)

- a. *Hubungan upaya-kinerja*. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
- b. *Hubungan kinerja-imbalan*. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.

c. *Hubungan imbalan-sasaran pribadi*. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Hubungan antara teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Misalnya apakah karir tersebut dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi.

2.1.3 Auditor Internal

Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan. Bagian audit suatu perusahaan bisa beranggotakan lebih dari 100 orang dan biasanya bertanggung jawab langsung kepada presiden direktur, direktur eksekutif, atau kepala komite dewan audit atau komisaris. Tugas pokok dari audit internal adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Asana, Yogantara, dan Dewi, 2016). Dalam menjalankan tugas auditor internal harus mengacu pada Standar Auditor Internal. Standar tersebut dikeluarkan oleh *Institute of Internal Audit (IIA)* atau

dikenal dengan *Professional Practices Framework* (PPF) yang meliputi Standar Profesional Audit Internal (SPAI) (Meikhati dan Rahayu, 2015).

Peranan audit internal adalah untuk membantu perusahaan dalam melakukan audit bagi kepentingan manajemen, memecahkan beberapa hambatan dalam sebuah organisasi dan mendukung upaya manajemen untuk membangun budaya yang mencakup etika, kejujuran, dan integritas. Sebaik apapun yang dilakukan oleh audit internal dalam pelaksanaan tugas namun apabila integritas manajemen tidak mendukung dalam upaya memastikan bahwa rekomendasi yang diberikan oleh audit internal telah dilaksanakan, maka hal tersebut menjadi sia-sia. Untuk menjalankan tugas dengan baik audit internal harus berada diluar fungsi lini suatu organisasi atau berada di luar hirarki manajemen, tetapi tidak terlepas dari hubungan atasan-bawahan seperti lainnya atau idealnya langsung bertanggungjawab terhadap direktur. Audit internal harus mampu menjaga obyektivitas terhadap organisasi mereka dan mampu mengidentifikasi ancaman terhadap statusnya. Obyektif adalah keteguhan pendapat yang didasarkan atas fakta-fakta yang bisa diverifikasi, tidak bias dan tidak hanya tergantung pada atasan (Meikhati dan Rahayu, 2015).

2.1.4 Gaji

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017). Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai

seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penghargaan finansial/gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Gaji dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji.

Penghasilan finansial atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Pada faktor gaji, biasanya mahasiswa akan memperhitungkan gaji yang diperoleh pada waktu mulai bekerja, mulai jaminan masa depan yang menjamin yaitu adanya dana pensiun, selain itu persepsi mahasiswa juga memperhitungkan kapan kenaikan gaji akan diperoleh.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Suyono (2014) mengungkapkan bahwa profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan dan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa.

Lingkungan kerja dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan rutin dan pekerjaan cepat diselesaikan. Mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan pemerintah menganggap rutinitas pekerjaannya lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik menganggap jenis pekerjaannya tidak rutin, tetapi banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan (Suyono, 2014).

2.1.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Umumnya mahasiswa memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang mereka peroleh. Sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa biasanya banyak diminati oleh mahasiswa (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017).

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua pertanyaan mengenai keamanan kerja dan kemudahan mengakses lapangan pekerjaan (Mariana dan Kurnia, 2017).

2.1.7 Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Yang termasuk sebagai nilai-nilai sosial yaitu pekerjaan yang prestisius (Mariana dan Kurnia, 2017). Nilai-nilai sosial dalam penelitian ini meliputi enam pernyataan mengenai kesempatan melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu, pekerjaan yang lebih bergengsi di bidang karir lainnya dan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain (Merdekawati dan Sulistyawati, 2011).

2.1.8 Kepribadian

Personalitas atau kepribadian merupakan salah satu dari determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi atau situasi tertentu. Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu (Mariana dan Kurnia, 2017). Hal tersebut membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas diuji dengan pernyataan yang mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional (Merdekawati dan Sulistyawati, 2011). Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja (Suyono, 2014). Tak ada dua orang yang memiliki kesamaan personalitas. Hal ini berarti bahwa personalitas berhubungan dengan perilaku seseorang ketika dalam suatu keadaan atau kondisi (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017).

2.1.9 Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan kelompok sosial pertama dalam kehidupan manusia, tempat belajar dan menyatakan diri sebagai manusia sosial di dalam berinteraksi dengan kelompoknya (Syafii, Murwatiningsih, Prajanti, 2015). Lingkungan keluarga terutama orang tua berperan penting sebagai pengarah bagi masa depan anaknya, sehingga secara tidak langsung orang tua juga dapat mempengaruhi minat terhadap pekerjaan bagi anak di masa yang akan datang, termasuk mengarahkan untuk pilihan karir audit internal. Lingkungan keluarga merupakan wahana untuk mendidik, mengasuh dan mensosialisasikan anak, mengembangkan kemampuan seluruh anggota keluarga agar dapat menjalankan fungsinya di masyarakat dengan baik serta memberikan kepuasan dan menciptakan lingkungan yang sehat guna tercapainya keluarga sejahtera.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar bagi penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

atau non akuntan, pelatihan profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir, adanya pengaruh persepsi mengenai pengakuan profesional dalam suatu bidang karir akuntan, persepsi mengenai nilai-nilai sosial mempengaruhi dalam memilih karir akuntan publik, persepsi mengenai lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada pemilihan karir akuntan, pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan dalam pemilihan karir sebagai akuntan, dan variabel personalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.

Penelitian Sulistyawati dkk (2013) bertujuan menguji dan menganalisis perbedaan persepsi para mahasiswa akuntansi dalam memilih karir baik sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik yang bekerja di institusi pemerintah secara empiris. Penelitian ini juga menguji apakah gaji, pelatihan profesional, keprofesionalan, nilai sosial, tempat kerja, pasar tenaga kerja dan kepribadian adalah hal-hal yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Diponegoro dan mahasiswa universitas Katolik Soegijapranata Semarang. 76 responden yang digunakan sebagai sampel didapatkan dengan menggunakan *accidental purposive sampling*. Sedangkan data didapatkan melalui *questionnaire* dan *hypotesis* diuji dengan metode *Kruskal-Wallis*. Hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir gaji, pelatihan profesional, pengakuan keprofesionalan, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar tenaga kerja merupakan hal-hal yang bisa menyebabkan perbedaan persepsi dalam

pemilihan karir. Sedangkan nilai sosial dan kepribadian bukanlah faktor yang menyebabkan perbedaan persepsi mahasiswa.

Penelitian Mulianto dan Mangoting (2014) membuktikan bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial dan pengaruh orang tua terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak. Data diperoleh dari kuisisioner yang diisi oleh responden yang merupakan mahasiswa akuntansi pada tiga universitas di Surabaya. Penyebaran kuisisioner menggunakan *google doc*. Sebanyak 150 kuisisioner kembali dan dapat diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, nilai-nilai sosial dan pengaruh orang tua berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak, sedangkan penghargaan finansial dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi.

Penelitian Suyono (2014) membuktikan bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ) terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan apakah imbalan keuangan, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar dan kepribadian mempengaruhi persepsi siswa pilihan karir sebagai akuntan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan keuangan faktor simultan, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan kepribadian pasar tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa

akuntansi di Universitas Sains Al-Qur'an. Sebagian faktor imbalan keuangan, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan kepribadian pasar tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dengan akuntansi mahasiswa di Universitas Sains Al-Qur'an, sedangkan faktor pengakuan dan lingkungan kerja profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al-Qur'an.

Penelitian Asmoro, Wijayanti, dan Suhendro (2015) meneliti tentang determinan pemilihan akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. Variabel Independen yang digunakan adalah penghargaan profesional/gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas sedangkan variabel dependen adalah pemilihan karir menjadi akuntan publik. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan hanya faktor pelatihan profesional yang secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi tingkat akhir UNIBA dan UNS Surakarta sementara keenam faktor lainnya tidak berpengaruh secara signifikan.

Penelitian Dewayani, Chasanah, dan Anam (2017) bertujuan menguji gender, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Melalui metode teknik quota sampling yaitu sejumlah 100 mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang yang mengisi kuesioner

penelitian. Penelitian ini menggunakan pengolahan data SPSS 21, dengan menguji regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji R square dimana disimpulkan penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja diterima, sedangkan gender, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan personalitas tidak diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai lebih dari F tabel yaitu 2,04, hal tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 63,5% sedangkan sisanya 36,5 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Penelitian Mariana dan Kurnia (2017) meneliti mengenai bertujuan untuk menguji persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemilihan karir. Persepsi mahasiswa dalam penelitian ini diukur dengan variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa S1 Akuntansi STIESIA di Surabaya angkatan 2011 dan 2012.

Teknik pengambilan Sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, sehingga didapatkan sampel sebanyak 91 responden. Analisis data pada penelitian ini dengan analisis multivariate dengan menggunakan *one way anova* dengan bantuan SPSS versi 20. Berdasar hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial,

lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.

Penelitian Rusdiyansyah dan Ardini (2017) membuktikan bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi akuntan publik meliputi pertimbangan pasar kerja, pelatihan profesional, gaji, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan personalitas. Penelitian ini dilaksanakan di STIESIA dan PERBANAS. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa jurusan akuntansi pada tingkat semester VII. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian terhadap mahasiswa akuntansi sebanyak 100 mahasiswa dengan menyebarkan kuesioner secara langsung.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Faktor pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (2) Gaji berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (3) Pengakuan professional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (4) Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (5) Lingkungan tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. (6) Personalitas berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Penelitian Iswahyuni (2018) bertujuan menguji pengaruh faktor-faktor pendorong yang diduga mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial,

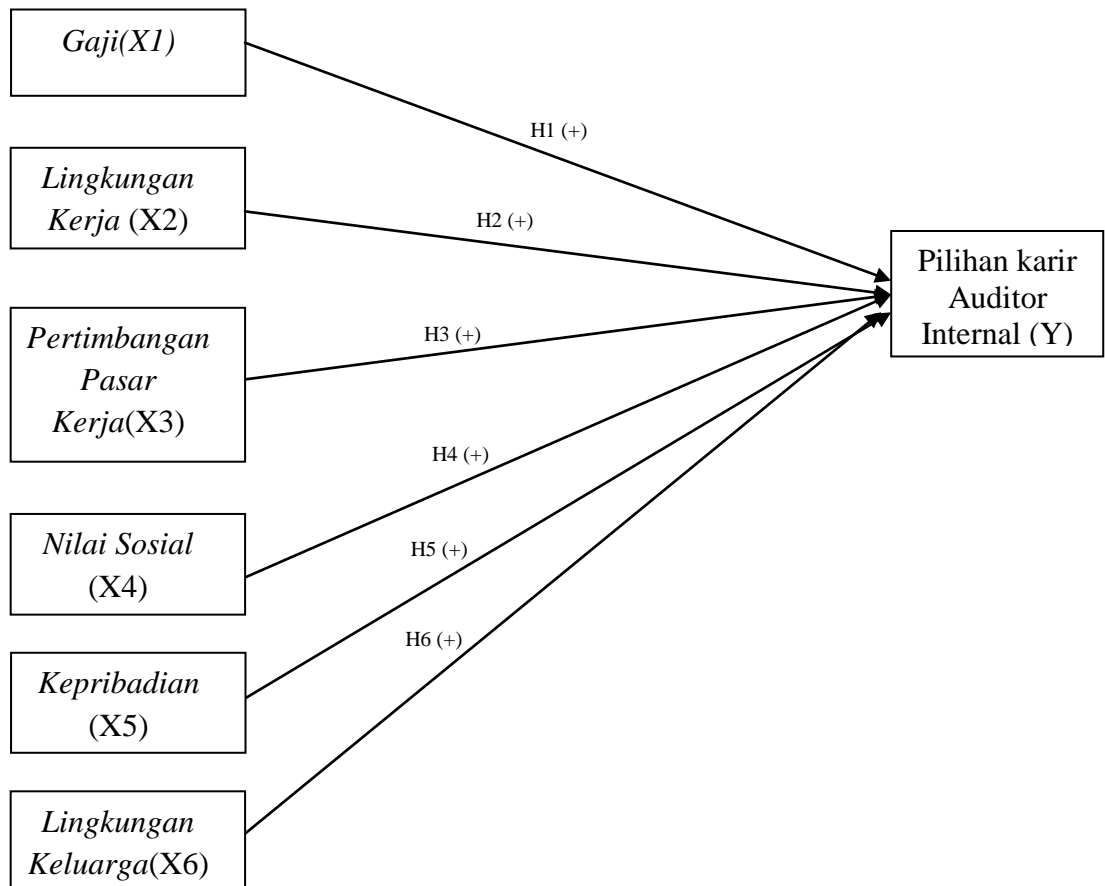
lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa akuntansi STIE AKA Semarang. Adapun yang menjadi sampel adalah 76 mahasiswa program studi akuntansi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bukti empiris bahwa : Faktor finansial dan persaingan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi STIE AKA Semarang. Pelatihan profesional, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi STIE.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk memberikan dan memperjelas arah penelitian, serta memahami pengaruh gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai sosial, kepribadian dan lingkungan keluarga terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal.

Kerangka pemikiran dibangun berdasarkan teori motivasi dan *theory of planned behaviour* (TPB). Namun penelitian ini memodifikasi variabel yang ada dalam teori tersebut tetapi tidak menghilangkan substansi/makna dari variabel yang asli. Berdasarkan pengembangan hipotesis dan rumusan masalah maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2.

Gambar 2. 2
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Gaji Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi, definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi

individu itu (Robbins dan Judge, 2011). Salah satu motivasi mahasiswa dalam memilih karir sebagai auditor internal adalah karena gaji yang ditawarkan.

Gaji dapat diartikan sebagai bentuk imbalan timbal balik berbentuk nilai mata uang yang diberikan atas pemberian jasa, tenaga, usaha, pikiran, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan kerja. Gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak begitu tinggi.

Dana pensiun sangat diharapkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan tidak begitu mengharapkan atas perolehan dana pensiun. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik bahkan kurang mengharapkan dana pensiun. Gaji atau penghargaan finansial yang akan diuji dalam penelitian ini meliputi tiga pertanyaan yaitu mengenai gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan kenaikan gaji. Penghargaan finansial sebagai sebuah bentuk hasil yang diperoleh dari kontraprestasi sebuah pekerjaan. Secara mendasar penghargaan finansial diyakini instansi sebagai daya tarik utama dalam memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghargaan finansial meliputi

setidaknya gaji awal, dana pensiun, dan potensi kenaikan gaji (Mariana dan Kurnia, 2017).

Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial. Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penghargaan finansial/gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Seseorang yang bekerja tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi alasan kuat yang mendasar sampai sekarang mengapa seseorang bekerja hanya untuk alasan faktor ekonomi. Hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi (Suyono, 2014).

Hasil penelitian (Sulistyawati, Ernawati, dan Sylviana, 2013) membuktikan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa. Berdasar uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Gaji berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Ajzen (1991) mengatakan salah satu variabel yang membentuk perilaku seseorang dalam teori TPB adalah persepsi kontrol. TPB berasumsi bahwa

biasanya manusia berperilaku sesuai dengan pertimbangan akal sehat mereka, mempertimbangkan perilakunya berdasarkan informasi yang tersedia dan secara implisit dan eksplisit juga mempertimbangkan akibat dari tindakan mereka. Salah satu pertimbangan seseorang mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai auditor internal adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang meliputi karakteristik dan beban-beban yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Kondisi atau suasana yang terdapat pada suatu pekerjaan dapat memberikan dampak dalam kinerja dari pekerja. Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan kerja.

Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) juga mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik menganggap bahwa profesi yang mereka pilih akan memberikan banyak kesempatan untuk berkembang. Karir sebagai akuntan dianggap karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan, seorang pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan (Iswahyuni, 2018).

Profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak

membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa.

Hasil ini sesuai penelitian (Mariana dan Kurnia, 2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa. Berdasar uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal.

2.4.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Ajzen (1991) mengatakan salah satu variabel yang membentuk perilaku seseorang dalam teori TPB adalah persepsi kontrol. TPB berasumsi bahwa biasanya manusia berperilaku sesuai dengan pertimbangan akal sehat mereka, mempertimbangkan perilakunya berdasarkan informasi yang tersedia dan secara implisit dan eksplisit juga mempertimbangkan akibat dari tindakan mereka. Salah satu pertimbangan seseorang mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai auditor internal adalah pasar kerja yang luas sebagai auditor internal.

Pertimbangan masa depan suatu karir yang mudah diakses atau tersedia yang mana akan ditekuni dan dijalankan pada masa depan merupakan harapan yang dipengaruhi oleh ketersediaan karir dipasar tenaga kerja. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses

lowongan kerja. Sampai saat ini daya serap tenaga kerja yang memiliki kemampuan di bidang akuntansi masih relatif cukup besar mengingat ruang lingkup kerja yang dapat ditangani akuntan cukup luas (Lukman dan Juniati, 2016).

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya. Dengan demikian, pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk menentukan karirnya baik yang berprofesi sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik (Suyono, 2014).

Hasil penelitian (Muliando dan Mangoting, 2014) membuktikan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa. Berdasar uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H3 : Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal.

2.4.4 Pengaruh Nilai Sosial Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Ajzen (1991) mengatakan salah satu variabel yang membentuk perilaku seseorang dalam teori TPB adalah sikap. Sikap merupakan perilaku seseorang yang melakukan penilaian atas sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Salah satu penilaian seseorang mahasiswa dalam pemilihan karir

sebagai auditor internal adalah nilai-nilai sosial masyarakat tentang sebagai auditor internal.

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karir yang dipilih. Nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Aprilyan (2011) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi dan perhatian perilaku individu.

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang memperlihatkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya atau dengan kata lain, nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, dibandingkan profesi yang lain.

Hasil penelitian (Merdekawati dan Sulistyawati, 2011) membuktikan bahwa yang membuktikan bahwa nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa. Berdasar uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H4 : Nilai sosial berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal.

2.4.5 Pengaruh Kepribadian Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Ajzen (1991) mengatakan salah satu variabel yang membentuk perilaku seseorang dalam teori TPB adalah sikap. Sikap merupakan perilaku seseorang

yang melakukan penilaian atas sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Salah satu pembentuk sikap seorang mahasiswa dalam pemilihan karir auditor internal adalah kepribadian.

Akuntan publik tidak hanya harus memiliki keahlian, tetapi harus diimbangi dengan independensi, integritas dan objektivitas, jujur dan menjaga informasi rahasia klien. Mahasiswa akuntansi yang selalu mengejar kesempurnaan, menuntut loyalitas, mengharapkan pengakuan atas prestasinya, serta menyenangi tantangan dan mau menerima tugas-tugas sulit cenderung memilih karir akuntan.

Kepribadian merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Tak ada dua orang yang memiliki kesamaan personalitas. Personalitas berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut (Suyono, 2014).

Hasil penelitian (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H5 : Kepribadian berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal.

2.4.6 Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Ajzen (1991) mengatakan salah satu variabel yang membentuk perilaku seseorang dalam teori TPB adalah norma subyektif. Norma subyektif dapat diartikan sebagai persepsi seseorang tentang tekanan sosial untuk melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pemilihan karir auditor internal adalah keluarga sebagai norma subyektif bagi mahasiswa.

Lingkungan keluarga terutama orang tua berperan penting sebagai pengaruh bagi masa depan anaknya, sehingga secara tidak langsung orang tua juga dapat mempengaruhi minat terhadap pekerjaan bagi anak di masa yang akan datang (Syafii, Murwatiningsih, dan Prajanti, 2015). Karir anak dapat dipengaruhi keluarga atau orang tua. Orang tua adalah teladan dan contoh yang dikagumi oleh seorang anak dari kecil, termasuk kesuksesan orang dimasa anak sudah mengenal dunia dan hendak memilih karir demi masa depannya. Selain itu, ketidakberdayaan anak dari kecil selalu diarahkan oleh orang tua menurut kehendak orang tua juga akan mempengaruhi karir mereka.

Lingkungan pergaulan anak erat kaitannya dengan perilaku yang mereka tunjukkan. Pernyataan tersebut sering dikatakan para orang tua dan juga para pendidik. Pernyataan tersebut bukan tuduhan yang tidak berdasar. Kenyataan dalam pergaulan hidup sehari-hari bahwa anak-anak yang bergaul di lingkungan yang baik-baik, maka anak akan menjadi baik-baik; dan sebaliknya anak yang

bergaul di lingkungan yang tidak baik juga akan diikuti dengan perilaku mereka yang tidak baik pula.

Berdasar uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H6 : Lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

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

3.2.2 Sampel

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

(Sekaran dan Bougie, 2013). Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 100 responden.

3.3 Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas / *independent* (X) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variable independen adalah gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai sosial, kepribadian, dan lingkungan keluarga (X).
2. Variabel terikat / *dependent* (Y) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel *dependent* (Y) adalah pilihan karir audit internal (Y).

3.3.2 Definisi Operasional dan Indikator

a. Gaji (X1)

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017). Indikator-indikator untuk menilai variabel gaji adalah sebagai berikut (Rahayu dkk, 2003) :

- a. Gaji awal yang tinggi.

b. Dana pensiun.

c. Kenaikan gaji.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan rutin dan pekerjaan cepat diselesaikan. (Suyono, 2014). Indikator-indikator untuk menilai lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Rahayu dkk, 2003):

a. Lingkungan pekerjaan rutin

b. Lingkungan pekerjaan lebih banyak tantangan

c. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan

d. Lingkungan kerja yang menyenangkan

e. Sering lembur

f. Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna

c. Pertimbangan Pasar Kerja (X3)

Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017). Indikator-indikator untuk menilai pertimbangan pasar kerja adalah sebagai berikut (Rahayu dkk, 2003):

a. Keamanan kerja yang lebih terjamin

b. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui

d. Nilai Sosial (X4)

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Yang termasuk sebagai nilai-nilai sosial yaitu pekerjaan yang prestisius (Mariana dan Kurnia, 2017). Indikator-indikator untuk mengukur nilai-nilai sosial adalah sebagai berikut (Rahayu dkk, 2003):

- a. Pemberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial
- b. Perlu kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain
- c. Perlu kesempatan untuk menjalankan hobi
- d. Lebih memberikan kepuasan pribadi
- e. Merupakan pekerjaan yang lebih bergengsi dibanding karir yang lain
- f. Memperhatikan perilaku individu
- g. Adanya kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain

e. Kepribadian (X5)

Personalitas atau kepribadian merupakan salah satu dari determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi atau situasi tertentu. (Mariana dan Kurnia, 2017). Indikator-indikator untuk menilai kepribadian adalah sebagai berikut (Muliando dan Mangoting, 2014):

- a. Mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional
- b. Menikmati pekerjaan yang berhubungan dengan angka

c. Menggunakan bahasa yang tersusun dengan baik dalam berbicara.

f. Lingkungan Keluarga (X6)

Lingkungan keluarga merupakan kelompok sosial pertama dalam kehidupan manusia, tempat belajar dan menyatakan diri sebagai manusia sosial di dalam berinteraksi dengan kelompoknya (Syafii dkk, 2015). Indikator-indikator untuk menilai lingkungan keluarga adalah sebagai berikut (Syafii dkk, 2015):

- a. Hubungan yang erat antar anggota keluarga
- b. Adanya dorongan dari keluarga
- c. Pelayanan orang tua yang positif.

g. Pilihan Karir (Y)

Proses pilihan karir adalah proses memilih karir sebagai auditor internal. Indikator-indikator untuk menilai pilihan karir adalah sebagai berikut (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017):

- a. Bekerja sebagai audit internal dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya
- b. Bekerja sebagai audit internal dapat menjadi direktur perusahaan
- c. Bekerja sebagai audit internal dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi
- d. Bekerja sebagai audit internal dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi
- e. Bekerja sebagai audit internal mudah untuk mendapatkan promosi jabatan
- f. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data untuk penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berupa serangkaian daftar pertanyaan untuk dijawab responden. Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa untuk dijawab responden, pertanyaan-pertanyaan tersebut harus cukup terperinci dan lengkap. Jenis pertanyaan yang akan diajukan dalam penelitian bersifat tertutup. Pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan lebih dahulu beserta alternatif jawaban. Pengukuran kuesioner menggunakan skala interval dengan point 1-4 sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

Dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi pertanyaan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk (2003), Muliando dan Mangoting (2014), Syafii dkk (2015), Rusdiyansyah dan Ardini (2017). Berikut pertanyaan di dalam kuesioner penelitian beserta dengan sumbernya :

TABEL 3. 1**Kuesioner**

Gaji

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Saya tertarik menjadi auditor internal karena gaji awal yang tinggi.	Rahayu dkk, 2003
2.	Saya tertarik menjadi auditor internal karena mendapatkan jaminan dana pensiun.	
3.	Saya tertarik menjadi auditor internal karena potensi kenaikan gaji.	

Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Profesi auditor internal memberikan lingkungan pekerjaan rutin	Rahayu dkk, 2003
2.	Lingkungan pekerjaan sebagai auditor internal menghadirkan lebih banyak tantangan	
3.	Bekerja sebagai auditor internal mengedepankan kecepatan penyelesaian pekerjaan	
4.	Lingkungan kerja sebagai auditor internal menghadirkan kesenangan	
5.	Profesi auditor internal akan sering lembur	
6.	Ada tekanan kerja sebagai auditor internal untuk mencapai hasil yang sempurna	

Pertimbangan Pasar Kerja

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Menurut saya, profesi auditor internal memiliki keamanan kerja yang baik di masa depan	Rahayu dkk, 2003
2.	Menurut saya, lapangan kerja sebagai auditor internal masih sangat luas	

Nilai Sosial

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Bekerja sebagai auditor internal memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial	Rahayu dkk, 2003
2.	Bekerja sebagai auditor internal memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain	
3.	Bekerja sebagai auditor internal memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi	
4.	Bekerja sebagai auditor internal memberikan kepuasan pribadi	
5	Profesi auditor internal merupakan pekerjaan yang lebih bergengsi dibanding karir yang lain	
6	Profesi auditor internal memperhatikan perilaku individu	
7	Profesi auditor internal memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain	

Kepribadian

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Saya adalah seseorang yang mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional	Muliando dan Mangoting, 2014
2.	Saya menikmati pekerjaan yang berhubungan dengan angka	
3.	Saya menggunakan bahasa yang tersusun dengan baik dalam berbicara	

Lingkungan Keluarga

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Saya mempunyai hubungan yang erat antar anggota keluarga	Syafii dkk, 2015
2.	Adanya dorongan dari keluarga untuk menjadi auditor internal	
3.	Orang tua memberikan pelayanan dan fasilitas yang positif untuk menjadi auditor internal	

Pilihan karir

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Bekerja sebagai audit internal dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya	Rusdiyansyah dan Ardini, 2017
2.	Bekerja sebagai audit internal dapat menjadi direktur perusahaan	
3.	Bekerja sebagai audit internal dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi	
4	Bekerja sebagai audit internal dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi	
5	Bekerja sebagai audit internal mudah untuk mendapatkan promosi jabatan	
6	Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan.	

3.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment pearson* (r). Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Pernyataan valid bilamana memenuhi kriteria sebagai berikut :

Valid : $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ atau $\text{sig probabilitas} < 0,05$

Tidak valid : $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ atau $\text{sig probabilitas} > 0,05$

3.5.2 Uji Reliabilitas Konstruk Variabel

Reliabilitas konstruk variabel adalah tingkat kehadalan kuesioner, mengungkap variabel penelitian. Suatu data dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dari hasil pengolahan data dengan program SPSS. Suatu pertanyaan / pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (Sekaran dan Bougie, 2013).

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Penelitian akan dilakukan terhadap keseluruhan responden, selanjutnya dilakukan analisis penggambaran responden. Analisis dalam bentuk tabel yang selanjutnya diberikan penjelasan seperlunya.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinearitas (Ghozali 2013).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah menggunakan uji glejser (Ghozali, 2013).

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda, untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi berganda ditunjukkan oleh persamaan berikut ini :

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

Keterangan :

Y	= Pilihan karir akuntan publik
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$	= Koefisien regresi
X1	= Gaji
X2	= Lingkungan kerja
X3	= Pertimbangan pasar kerja
X4	= Nilai sosial
X5	= Kepribadian
X6	= Lingkungan keluarga
ε	= Error

3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variasi variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013). Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Parsial (Uji t). Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk melakukan pengujian untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Peneliti menggunakan $\alpha = 5\%$. Langkah-langkah yang di tempuh dalam pengujian ini adalah (Ghozali, 2013) :

1. Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).
 - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$, diduga variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - $H_1 : \beta_1 \neq 0$, diduga variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Menetapkan kriteria pengujian yaitu :
 - a. Tolak H_0 jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$
Terima H_0 jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$

3.7 Hipotesis Operasional

3.7.1 Gaji (X1)

$H_{01} : \beta_1 \leq 0$ = Gaji tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

$H_{a1} : \beta_1 > 0$ = Gaji berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

3.7.2 Lingkungan Kerja (X2)

$H_{02} : \beta_2 \leq 0$ = Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

$H_{a2} : \beta_2 > 0$ = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

3.7.3 Pertimbangan Pasar Kerja (X3)

$H_{03} : \beta_3 \leq 0$ = Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

$H_{a3} : \beta_3 > 0$ = Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

3.7.4 Nilai Sosial (X4)

$H_{04} : \beta_4 \leq 0$ = Nilai sosial tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

$H_{a4} : \beta_4 > 0$ = Nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

3.7.5 Kepribadian (X5)

$H_{05} : \beta_5 \leq 0$ = Kepribadian tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

$H_{a5} : \beta_5 > 0$ = Kepribadian berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

3.7.6 Lingkungan Keluarga (X6)

$H_{06} : \beta_6 \leq 0$ = Lingkungan Keluarga tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

$H\alpha_6 : \beta_6 > 0 =$ Lingkungan Keluarga berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor internal

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil pengumpulan Data

Pada penelitian pengaruh persepsi mahasiswa terhadap pilihan karir sebagai auditor internal, yang menjadi objek penelitiannya adalah mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia. Kuesioner diperoleh dengan menggunakan bantuan *google docs* kepada sebagian mahasiswa Universitas Islam Indonesia. Kuesioner online pengguna diupload pada tanggal 2 Juli 2018 pada pukul 13.00 WIB dan kuesioner ditutup pada tanggal 12 Juli 2017 pada pukul 13.00 WIB. Total kuesioner masing-masing yang diperoleh sebanyak 120 kuesioner, hanya 112 kuesioner yang dapat diolah sedangkan 8 kuesioner diisi tidak lengkap. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 112 responden.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment pearson* (r). Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Pengujian validitas dalam penelitian ini

menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas.

TABEL 4. 1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearsons's Correlations	Sig	Keterangan
Gaji			
Butir 1	0,803	0,000	Valid
Butir 2	0,842	0,000	Valid
Butir 3	0,751	0,000	Valid
Lingkungan Kerja			
Butir 1	0,624	0,000	Valid
Butir 2	0,511	0,000	Valid
Butir 3	0,644	0,000	Valid
Butir 4	0,568	0,000	Valid
Butir 5	0,670	0,000	Valid
Butir 6	0,526	0,000	Valid
Pertimbangan Pasar Kerja			
Butir 1	0,842	0,000	Valid
Butir 2	0,854	0,000	Valid
Nilai Sosial			
Butir 1	0,772	0,000	Valid
Butir 2	0,657	0,000	Valid
Butir 3	0,699	0,000	Valid
Butir 4	0,622	0,000	Valid
Butir 5	0,641	0,000	Valid
Butir 6	0,634	0,000	Valid
Butir 7	0,572	0,000	Valid
Kepribadian			
Butir 1	0,714	0,000	Valid
Butir 2	0,753	0,000	Valid
Butir 3	0,718	0,000	Valid
Keluarga			
Butir 1	0,696	0,000	Valid
Butir 2	0,690	0,000	Valid
Butir 3	0,605	0,000	Valid
Butir 4	0,677	0,000	Valid
Butir 5	0,656	0,000	Valid
Butir 6	0,659	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2018

Dengan melihat tabel di atas, dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan variabel-variabel penelitian. Dari hasil perhitungan

koefisien korelasi seluruh butir pernyataan variabel penelitian mempunyai signifikansi pearson correlation $< 0,05$, yang artinya seluruh butir pernyataan dan pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga seluruh butir pernyataan dan pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini diuji reliabilitas untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat reliable. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *coefficient cronbach alpha* dengan batas toleransi 0,6 untuk data yang dapat dianggap reliabel. Hasil analisis uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

TABEL 4. 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaji	0,717	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,627	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja	0,609	Reliabel
Nilai Sosial	0,772	Reliabel
Kepribadian	0,790	Reliabel
Keluarga	0,685	Reliabel
Pilihan Karir	0,744	Reliabel

Sumber : data diolah, 2018

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh seluruh variabel penelitian ini dapat dinyatakan sangat reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari 0,6, maka dapat

disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dan pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

4.3 Analisa Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi atas jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian adalah sebagai berikut :

TABEL 4. 3
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	112	1,00	4,00	3,3542	,53931
X2	112	2,00	4,00	3,3065	,41827
X3	112	2,00	4,00	3,3661	,55743
X4	112	2,00	4,00	3,2781	,48087
X5	112	1,67	4,00	3,3036	,53609
X6	112	1,00	4,00	3,2411	,61057
Y	112	2,00	4,00	3,3631	,45034
Valid N (listwise)	112				

Sumber : Data Output SPSS, 2018

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan deskripsi masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel gaji (X1) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas gaji adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas gaji adalah sebesar 4. Nilai rata-rata persepsi kemudahan adalah sebesar 3,3542 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas gaji, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,3542. Sedangkan standar

deviasi sebesar 0,53931 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel persepsi kemudahan adalah sebesar 0,53931 dari 112 responden.

2. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas lingkungan kerja adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas lingkungan kerja adalah sebesar 4. Nilai rata-rata lingkungan kerja adalah sebesar 3,3065 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas lingkungan kerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,3065. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,41827 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,41827 dari 112 responden.
3. Variabel pertimbangan pasar kerja (X3) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas pertimbangan pasar kerja adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas pertimbangan pasar kerja adalah sebesar 4. Nilai rata-rata pertimbangan pasar kerja adalah sebesar 3,3661 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas pertimbangan pasar kerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,3661. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,57743 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel sikap adalah sebesar 0,57743 dari 112 responden.

4. Variabel nilai sosial (X4) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas nilai sosial adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas nilai sosial adalah sebesar 4. Nilai rata-rata nilai sosial adalah sebesar 3,2781 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas nilai sosial, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,2781. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,48087 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel nilai sosial adalah sebesar 0,48087 dari 112 responden.
5. Variabel kepribadian (X5) memiliki nilai minimum sebesar 1,67 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kepribadian adalah sebesar 1,67. Nilai maksimumnya sebesar 4, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas kepribadian adalah sebesar 4. Nilai rata-rata kepribadian adalah sebesar 3,3036 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kepribadian, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,3036. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,53609 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kepribadian adalah sebesar 0,53609 dari 112 responden.
6. Variabel lingkungan kerja (X6) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas lingkungan kerja adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar

- 4, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas lingkungan kerja adalah sebesar 4. Nilai rata-rata lingkungan kerja adalah sebesar 3,2411 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kepribadian, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,2411. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,61057 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel lingkungan keluarga adalah sebesar 0,61057 dari 112 responden.
7. Variabel pilihan karir (X6) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas pilihan karir adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4, yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas pilihan karir adalah sebesar 4. Nilai rata-rata pilihan karir adalah sebesar 3,3631 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kepribadian, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,361. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,45043 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel pilihan karir adalah sebesar 0,45043 dari 112 responden.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model regresi berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan uji statistik kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini :

TABEL 4. 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,23555542
	Absolute	,099
Most Extreme Differences	Positive	,098
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		1,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,219

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Output SPSS, 2018

Dari hasil uji kolmogorov-smirnov di atas, dihasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,219. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05 dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.2 Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi berganda yang dihasilkan dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi. Tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

TABEL 4. 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	,653	1,531
X2	,471	2,124
1 X3	,460	2,176
X4	,298	3,354
X5	,467	2,142
X6	,528	1,893

Sumber : Data Diolah, 2018

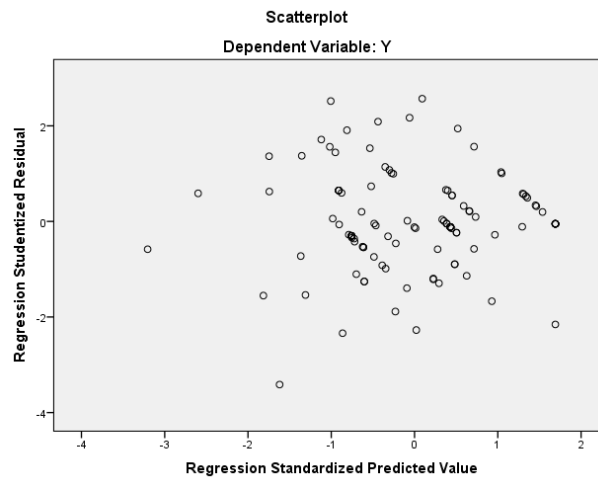
Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian *collinierity statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance di atas 0.1. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4.3 Heteroskedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang lain adalah adanya heteroskedastisitas, artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji

scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini :

Gambar 4. 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS diolah, 2018

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

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam table berikut ini :

TABEL 4. 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,254	,198		1,281	,203
X1	,137	,053	,164	2,601	,011
X2	,183	,080	,170	2,284	,024
1 X3	,161	,061	,199	2,647	,009
X4	,199	,088	,213	2,275	,025
X5	,147	,063	,175	2,345	,021
X6	,112	,052	,152	2,163	,033

Sumber : Data SPSS diolah

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

$$Y = 0,254 + 0,137X1 + 0,183X2 + 0,161X3 + 0,199X4 + 0,147X4 + 0,112X5$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 0,254 memberi pengertian jika variabel independen konstan atau sama dengan nol (0), maka besarnya pilihan karir sebagai auditor internal sebesar 0,254 satuan.
2. Untuk variabel gaji, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,137 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel gaji meningkat sebesar 1 satuan, maka pilihan karir sebagai auditor internal akan meningkat sebesar 0,137 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
3. Untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,183 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka pilihan karir sebagai auditor internal akan

meningkat sebesar 0,183 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

4. Untuk variabel pertimbangan pasar kerja, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,161 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel pertimbangan pasar kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka pilihan karir sebagai auditor internal akan meningkat sebesar 0,161 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
5. Untuk variabel nilai sosial, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,199 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel nilai sosial meningkat sebesar 1 satuan, maka pilihan karir sebagai auditor internal akan meningkat sebesar 0,199 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
6. Untuk variabel kepribadian, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,147 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel kepribadian meningkat sebesar 1 satuan, maka pilihan karir sebagai auditor internal akan meningkat sebesar 0,147 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
7. Untuk variabel lingkungan keluarga, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,112 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel lingkungan keluarga meningkat sebesar 1 satuan, maka pilihan karir sebagai auditor internal akan meningkat sebesar 0,112 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi berarti semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai koefisien determinasi berarti semakin kecil kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* bukan *R Square* dari model regresi karena *R Square* bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, sedangkan *adjusted R Square* dapat naik turun jika suatu variabel independen ditambahkan dalam model (Ghozali, 2013). Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

TABEL 4. 7

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,711	,24219

a. Predictors: (Constant), X6, X1, X5, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2018

Hasil analisis koefisien determinasi di atas, adalah sebesar 0,711. Hasil ini dapat diartikan bahwa besarnya variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 71,1%. Sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

4.7 Uji F

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

TABEL 4. 8
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16,353	6	2,725	46,465	,000 ^b
Residual	6,159	105	,059		
Total	22,512	111			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X6, X1, X5, X2, X3, X4

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji F diatas dihasilkan dengan nilai Sig F (0,000) < 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen.

4.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.9. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel gaji. Besarnya koefisien regresi yaitu 0,137 dan nilai signifikansi 0,011. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena signifikansi $0,011 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,137 berarti gaji berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, gaji berpengaruh positif signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal sehingga hipotesis pertama penelitian ini dapat didukung.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja. Besarnya koefisien regresi yaitu 0,183 dan nilai signifikansi 0,024. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,183 berarti lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal sehingga hipotesis kedua penelitian ini dapat didukung.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel pertimbangan pasar kerja. Besarnya koefisien regresi yaitu 0,163 dan nilai signifikansi 0,009. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena signifikansi $0,009 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,163 berarti pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal sehingga hipotesis ketiga penelitian ini dapat didukung.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel nilai sosial. Besarnya koefisien regresi yaitu 0,199 dan nilai signifikansi 0,025. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena signifikansi $0,025 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,199 berarti nilai sosial berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, nilai sosial berpengaruh positif signifikan

terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal sehingga hipotesis keempat penelitian ini dapat didukung.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kepribadian. Besarnya koefisien regresi yaitu 0,147 dan nilai signifikansi 0,021. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena signifikansi $0,021 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,147 berarti kepribadian berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal sehingga hipotesis kelima penelitian ini dapat didukung.

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel lingkungan keluarga. Besarnya koefisien regresi yaitu 0,112 dan nilai signifikansi 0,033. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena signifikansi $0,033 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,112 berarti lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor internal sehingga hipotesis keenam penelitian ini dapat didukung.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Gaji Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Hasil penelitian ini membuktikan gaji berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang gaji sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.

Gaji dapat diartikan sebagai bentuk imbalan timbal balik berbentuk nilai mata uang yang diberikan atas pemberian jasa, tenaga, usaha, pikiran, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan kerja. Gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak begitu tinggi.

Dana pensiun sangat diharapkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan tidak begitu mengharapkan atas perolehan dana pensiun. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik bahkan kurang mengharapkan dana pensiun. Gaji atau penghargaan finansial yang akan diuji dalam penelitian ini meliputi tiga pertanyaan yaitu mengenai gaji awal

yang tinggi, dana pensiun, dan kenaikan gaji. Penghargaan finansial sebagai sebuah bentuk hasil yang diperoleh dari kontraprestasi sebuah pekerjaan. Secara mendasar penghargaan finansial diyakini instansi sebagai daya tarik utama dalam memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghargaan finansial meliputi setidaknya gaji awal, dana pensiun, dan potensi kenaikan gaji (Mariana dan Kurnia, 2017).

Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi. Karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial. Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penghargaan finansial/gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Seseorang yang bekerja tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi alasan kuat yang mendasar sampai sekarang mengapa seseorang bekerja hanya untuk alasan faktor ekonomi. Hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi (Suyono, 2014).

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah setiap perusahaan yang akan membutuhkan auditor internal, harus memperhatikan gaji yang diberikan kepada auditor internal tersebut baik secara finansial maupun non finansial. Pemberian gaji yang sesuai dengan profesionalitas auditor internal akan meningkatkan minat mahasiswa memilih karir di bidang auditor internal.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian Sulistyawati dkk (2013), (Mariana dan Kurnia, 2017, (Suyono, 2014), dan (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017) membuktikan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa.

4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Hasil penelitian ini membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang lingkungan kerja sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang meliputi karakteristik dan beban-beban yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Kondisi atau suasana yang terdapat pada suatu pekerjaan dapat memberikan dampak dalam kinerja dari pekerja. Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan kerja. Rahayu juga mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik menganggap bahwa profesi yang mereka pilih akan memberikan banyak kesempatan untuk berkembang. Karir sebagai akuntan dianggap karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan, seorang pekerja

dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan (Wahyuni, 2018).

Profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa.

Berdasarkan temuan penelitian diatas, maka implikasi bagi manajemen perusahaan dalam kaitannya untuk meningkatkan minat menjadi auditor internal adalah manajemen perusahaan diharapkan mampu meningkatkan sarana dan prasarana lingkungan kerja, karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi minat menjadi auditor internal, diantaranya yaitu dengan meningkatkan kualitas tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja, tingkat keamanan, suara gaduh, dan kebersihan. sehingga minat menjadi auditor internal akan meningkat.

Hasil ini sesuai penelitian Mariana dan Kurnia (2017), (Sulistyawati dkk, 2013), dan (Wahyuni, 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa.

4.9.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Hasil penelitian ini membuktikan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang pertimbangan pasar kerja sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.

Pertimbangan masa depan suatu karir yang mudah diakses atau tersedia yang mana akan ditekuni dan dijalankan pada masa depan merupakan harapan yang dipengaruhi oleh ketersediaan karir dipasar tenaga kerja. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Sampai saat ini daya serap tenaga kerja yang memiliki kemampuan di bidang akuntansi masih relatif cukup besar mengingat ruang lingkup kerja yang dapat ditangani akuntan cukup luas (Lukman dan Juniati, 2016).

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya. Dengan demikian, pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk menentukan karirnya baik yang berprofesi sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik (Suyono, 2014).

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah peningkatan pasar kerja auditor internal. Luasnya pasar kerja auditor internal akan mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk menentukan karirnya baik yang berprofesi sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik.

Hasil ini sesuai penelitian (Muliando dan Mangoting, 2014), (Mariana dan Kurnia, 2017, dan (Sulistiyawati dkk, 2013) membuktikan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa.

4.9.4 Pengaruh Nilai Sosial Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Hasil penelitian ini membuktikan nilai sosial berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang nilai sosial sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karir yang dipilih. Nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Aprilyan (2011) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi dan perhatian perilaku individu.

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang memperlihatkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya atau dengan kata lain, nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap

profesi akuntan lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, dibandingkan profesi yang lain.

Berdasarkan temuan diatas, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah seorang mahasiswa harus memiliki pandangan tentang dalam memilih profesi yang meliputi kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu sehingga minat mereka memilih menjadi auditor internal akan meningkat.

Hasil ini sesuai penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) membuktikan bahwa yang membuktikan bahwa nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa.

4.9.5 Pengaruh Kepribadian Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Hasil penelitian ini membuktikan kepribadian berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang kepribadian sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.

Akuntan publik tidak hanya harus memiliki keahlian, tetapi harus diimbangi dengan independensi, integritas dan objektivitas, jujur dan menjaga informasi rahasia klien. Mahasiswa akuntansi yang selalu mengejar kesempurnaan, menuntut loyalitas, mengharapkan pengakuan atas prestasinya, serta menyenangi tantangan dan mau menerima tugas-tugas sulit cenderung memilih karir akuntan.

Kepribadian merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Hal ini

membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Tak ada dua orang yang memiliki kesamaan personalitas. Personalitas berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut (Suyono, 2014).

Berdasarkan temuan diatas, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah seorang mahasiswa harus mampu membentuk kepribadian yang menunjukkan bagaimana cara seseorang bersikap dan mengerjakan pekerjaannya. Faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Jadi, jika seseorang memiliki personalitas yang tinggi maka ia akan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin sehingga minat mereka memilih menjadi auditor internal akan meningkat.

Hasil ini sesuai penelitian Rusdiyansyah dan Ardini (2017) dan (Mulianto dan Mangoting, 2014) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa.

4.9.6 Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Audit Internal

Hasil penelitian ini membuktikan lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal. Hal ini berarti

bahwa semakin tinggi persepsi tentang lingkungan keluarga sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.

Lingkungan keluarga terutama orang tua berperan penting sebagai pengarah bagi masa depan anaknya, sehingga secara tidak langsung orang tua juga dapat mempengaruhi minat terhadap pekerjaan bagi anak di masa yang akan datang (Syafii dkk, 2015). Karir anak dapat dipengaruhi keluarga atau orang tua. Orang tua adalah teladan dan contoh yang dikagumi oleh seorang anak dari kecil, termasuk kesuksesan orang dimasa anak sudah mengenal dunia dan hendak memilih karir demi masa depannya. Selain itu, ketidakberdayaan anak dari kecil selalu diarahkan oleh orang tua menurut kehendak orang tua juga akan mempengaruhi karir mereka.

Lingkungan pergaulan anak erat kaitannya dengan perilaku yang mereka tunjukkan. Pernyataan tersebut sering dikatakan para orang tua dan juga para pendidik. Pernyataan tersebut bukan tuduhan yang tidak berdasar. Kenyataan dalam pergaulan hidup sehari-hari bahwa anak-anak yang bergaul di lingkungan yang baik-baik, maka anak akan menjadi baik-baik; dan sebaliknya anak yang bergaul di lingkungan yang tidak baik juga akan diikuti dengan perilaku mereka yang tidak baik pula.

Berdasarkan temuan diatas, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah lingkungan keluarga harus mendukung seorang mahasiswa memilih menjadi auditor internal akan meningkat. Dukungan keluarga akan sangat menentukan arah masa depan seorang anak.

Hasil ini sesuai penelitian (Syafii, Murwatiningsih, dan Prajanti, 2015) yang membuktikan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang gaji sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal.
2. Hasil penelitian ini membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang lingkungan kerja sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal.
3. Hasil penelitian ini membuktikan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang pertimbangan pasar kerja sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal.
4. Hasil penelitian ini membuktikan nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang nilai sosial sebagai

auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.

5. Hasil penelitian ini membuktikan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang kepribadian sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.
6. Hasil penelitian ini membuktikan lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang lingkungan keluarga sebagai auditor internal akan meningkatkan pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai audit internal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya pengisian kuesioner responden yang tidak bersungguh-sungguh dan dapat menimbulkan hasil yang menyesatkan. Selain itu, butir pertanyaan pada variabel pertimbangan pasar kerja hanya terdiri dari 2 pertanyaan, yang kemungkinan besar dapat menyebabkan jawaban menjadi sama besar.

5.3 Saran

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

mendapatkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan menggunakan metode kuesioner, serta sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan 3 butir pertanyaan atau lebih pada tiap variabelnya untuk menghindari jawaban sama besar pada hasil penelitian.

5.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian di atas, maka implikasi penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan

Bagi pihak perusahaan yang membutuhkan jasa auditor internal untuk memperhatikan permasalahan gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dalam penyediaan lapangan pekerjaan sebagai auditor internal. Dengan memperhatikan gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja akan meningkatkan minat mahasiswa menjadi auditor internal.

2. Bagi Masyarakat dan Keluarga

Bagi masyarakat agar membentuk persepsi tentang nilai sosial tentang pekerjaan sebagai auditor internal. Dengan membentuk persepsi nilai sosial akan meningkatkan minat mahasiswa menjadi auditor internal.

Bagi pihak keluarga agar mendukung keluarga mereka apabila ingin bekerja sebagai auditor internal. Dengan adanya dukungan keluarga meningkatkan minat mahasiswa menjadi auditor internal.

3. Bagi Pihak Universitas

Bagi pihak universitas agar menyediakan fasilitas untuk menjadi auditor internal sehingga membentuk kepribadian yang siap menjadi auditor

internal. Dengan adanya dukungan universitas meningkatkan minat mahasiswa menjadi auditor internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyenti, M., & Fitria, V. (2018). Kapan Profesi Auditor Internal diminati? Pengujian Eksperimen terhadap Label Pekerjaan, Peran Auditor Internal dan Prospek Karir. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 69–86.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Asana, G. H. S., Yogantara, K. K., & Dewi, N. N. S. R. T. (2016). Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi STIE Triatma Mulya Sebagai Auditor Ditinjau Dari Persepsi Lingkungan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi*, 6(4), 26–45.
- Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A., & Suhendro. (2015). Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 123–135.
- Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A., & Suhendro. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *JEAM*, XV(April), 68–79.
- Burton, G., Starliper, M., Scott, S., & Wood, D. (2014). The Effects of Using the Internal Audit Function as a Management Training Ground or as a Consulting Services Provider in Enhancing the Recruitment of Internal Auditors. *SRSN*, (August).
- Dewayani, M. A., Chasanah, C., & Anam, M. S. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. In *The 6th University Research Colloquium 2017* (pp. 223–230).
- Ghozali, I. (2013a). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iswahyuni, Yetti. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi Stie Aka Semarang. *Jurnal Akuntansi*, 5(1), 33–44.
- Lukman, H., & Juniati, C. (2016). Faktor Yang Pengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiswa PTS Wasta Dengan Pendekatan

- Reasoned Action Model. *Jurnal Akuntansi*, XX(02), 202–215.
- Mariana, Vi., & Kurnia. (2017). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(11), 1–23.
- Meikhati, E., & Rahayu, I. (2015). Peranan Audit Internal Dan Pencegahan Fraud Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada Yayasan Internusa Surakarta). *Jurnal Paradigma*, 13(01), 77–91. <https://doi.org/ISSN : 1693-0827>
- Merdekawati, D. P., & Sulistyawati, A. I. K. A. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi*, 13(1), 9–19. <https://doi.org/ISSN 1693-928X>
- Mulianto, S. F., & Mangoting, Y. (2014). Faktor – faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak. *Tax & Accounting Review*, 4(2), 1–14.
- Rachmawati, Ai Rika. 2017. “Indonesia Kekurangan Auditor Internal Tersertifikasi.” *Pikiran Rakyat*, 10 Oktober.
<http://www.pikiran-rakyat.com/bandung-raya/2017/10/10/indonesia-kekurangan-auditor-internal-tersertifikasi-411231>
- Rahayu, S., Sudaryono, E. A., & Setiawan, D. (2003). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. In *Seminar Nasional Akuntansi*.
- Rusdiyansyah, Y., & Ardini, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(9), 1–22.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyawati, A. I., Ernawati, N., & Sylviana, N. (2013). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 86–98. <https://doi.org/10.15294/jda.v5i2.2990>
- Suyono, N. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi

Unsiq). *Jurnal PPKM II*, 69–83.

Syafii, M. E. N., Murwatiningsih, & Prajanti, S. D. W. (2015). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Lingkungan Keluarga dan Kepribadian Wirausaha terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas XII SMK se-Kabupaten Blora. *Journal of Economic Education*, 4(2), 66–74.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, saya Denis Anggraini, yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “**Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Auditor Internal**”.

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

Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaanya.

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

DAFTAR PERTANYAAN

Karakteristik Responden

Mohon diisi semua pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai.

1. Nama : (boleh inisial)
2. Semester :

Isilah tanda silang (X) pada jawaban yang /Sdr/i anggap paling cocok. (satu jawaban saja)

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

ITEM PERNYATAAN:

1. Gaji

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya tertarik menjadi auditor internal karena gaji awal yang tinggi.				
2.	Saya tertarik menjadi auditor internal karena mendapatkan jaminan dana pensiun.				
3.	Saya tertarik menjadi auditor internal karena potensi kenaikan gaji.				

2. Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Profesi auditor internal memberikan lingkungan pekerjaan rutin.				
2.	Lingkungan pekerjaan sebagai auditor internal menghadirkan lebih banyak tantangan.				
3.	Bekerja sebagai auditor internal mengedepankan kecepatan penyelesaian pekerjaan.				
4.	Lingkungan kerja sebagai auditor internal menghadirkan kesenangan.				
5.	Profesi auditor internal akan sering lembur.				
6.	Ada tekanan kerja sebagai auditor internal untuk mencapai hasil yang sempurna.				

3. Pertimbangan Pasar Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Menurut saya, profesi auditor internal memiliki keamanan kerja yang baik di masa depan.				
2.	Menurut saya, lapangan kerja sebagai auditor internal masih sangat luas.				

4. Nilai Sosial

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Bekerja sebagai auditor internal memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.				
2.	Bekerja sebagai auditor internal memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.				
3.	Bekerja sebagai auditor internal memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi.				
4.	Bekerja sebagai auditor internal memberikan kepuasan pribadi.				
5	Profesi auditor internal merupakan pekerjaan yang lebih bergengsi dibanding karir yang lain.				
6	Profesi auditor internal memperhatikan perilaku individu.				
7	Profesi auditor internal memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain.				

5. Kepribadian

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya adalah seseorang yang mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional.				
2.	Saya menikmati pekerjaan yang berhubungan dengan angka.				
3.	Saya menggunakan bahasa yang tersusun dengan baik dalam berbicara.				

6. Lingkungan Keluarga

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mempunyai hubungan yang erat antar anggota keluarga.				
2.	Adanya dorongan dari keluarga untuk menjadi auditor internal.				
3.	Orang tua memberikan pelayanan dan fasilitas yang positif untuk menjadi auditor internal.				

7. Pilihan karir

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Bekerja sebagai audit internal dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.				
2.	Bekerja sebagai audit internal dapat menjadi direktur perusahaan.				
3.	Bekerja sebagai audit internal dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi.				
4	Bekerja sebagai audit internal dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi.				
5	Bekerja sebagai audit internal mudah untuk mendapatkan promosi jabatan				
6	Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan.				

8	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	18	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0		
8	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	4	3	7	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	3	4	3	4	21	3.3	3.5	3.5	3.5	3.3	3.6	3.5
8	4	3	4	11	3	4	3	4	3	4	21	4	4	8	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	3.6	3.5	4.0	3.4	3.6	3.3	3.5
8	4	4	3	11	3	4	4	3	3	4	21	4	4	8	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	4	3	3	4	4	22	3.6	3.5	4.0	3.5	3.3	3.3	3.6
8	3	3	4	10	4	3	3	4	4	3	21	3	4	7	4	3	3	4	4	3	3	24	4	4	3	11	3	4	4	11	3	3	4	4	3	3	20	3.3	3.5	3.5	3.4	3.6	3.6	3.3
8	3	3	3	9	3	4	3	2	3	2	17	2	3	5	3	3	2	3	2	3	2	18	3	3	3	9	4	2	2	8	2	2	3	3	3	3	16	3.0	2.8	2.5	2.5	3.0	2.6	2.6
8	4	3	2	9	3	4	3	2	3	4	19	2	3	5	3	4	3	2	3	4	3	22	2	3	4	9	3	2	3	8	4	3	2	3	4	3	19	3.0	3.1	2.5	3.1	3.0	2.6	3.1
8	4	3	2	9	3	4	3	2	3	4	19	3	2	5	3	4	3	2	3	4	3	22	2	3	4	9	3	2	3	8	4	3	2	3	4	3	19	3.0	3.1	2.5	3.1	3.0	2.6	3.1
8	4	4	3	11	3	2	2	3	3	4	17	4	3	7	3	2	2	3	3	4	4	21	3	3	2	8	2	3	3	8	4	4	3	3	2	2	18	3.6	2.8	3.5	3.0	2.6	2.6	3.0
8	3	3	4	10	4	3	3	2	2	3	17	3	4	7	4	3	3	2	2	3	3	20	4	4	3	11	3	2	2	7	3	3	4	4	3	3	20	3.3	2.8	3.5	2.8	3.6	2.3	3.3
8	4	4	3	11	3	2	2	3	3	4	17	4	3	7	3	2	2	3	3	4	4	21	3	3	2	8	2	3	3	8	4	4	3	3	2	2	18	3.6	2.8	3.5	3.0	2.6	2.6	3.0
8	4	4	2	10	3	3	2	4	4	2	18	3	3	6	2	4	4	2	3	3	2	20	4	4	2	10	4	4	2	10	3	3	2	4	4	2	18	3.3	3.0	3.0	2.8	3.3	3.3	3.0
8	3	4	3	10	3	3	2	3	2	3	16	3	3	6	3	3	4	3	3	3	2	21	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	3	3	2	3	17	3.3	2.6	3.0	3.0	3.0	3.3	2.8
8	2	3	3	8	2	4	4	2	3	3	18	3	3	6	4	2	4	4	2	4	4	24	2	4	4	10	2	3	3	8	2	4	4	2	3	3	18	2.6	3.0	3.0	3.4	3.3	2.6	3.0
8	3	3	4	10	4	2	3	3	4	4	20	2	3	5	3	4	4	2	3	3	4	23	4	2	3	9	3	4	4	11	2	3	3	4	4	2	18	3.3	3.3	2.5	3.2	3.0	3.6	3.0
6	4	4	3	11	3	3	3	2	3	4	18	3	2	5	3	4	2	2	1	3	3	18	4	3	3	10	3	2	2	7	3	3	4	4	3	3	20	3.6	3.0	2.5	2.5	3.3	2.3	3.3
6	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
6	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	4	3	7	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	10	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	3.3	3.5	3.5	3.5	3.3	3.3	3.5
8	4	4	4	12	4	3	3	3	2	2	17	3	3	6	3	4	4	4	4	3	3	25	3	2	2	7	3	3	3	9	4	4	4	4	3	3	22	4.0	2.8	3.0	3.5	2.3	3.0	3.6
6	4	4	3	11	3	4	4	3	3	4	21	4	3	7	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	4	3	3	4	4	22	3.6	3.5	3.5	3.5	3.3	3.3	3.6
6	4	3	3	10	4	3	3	4	4	3	21	3	4	7	3	4	3	4	4	3	3	24	4	4	3	11	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	3.3	3.5	3.5	3.4	3.6	3.3	3.5

6	3	3	4	10	3	4	4	3	3	3	20	4	4	8	3	4	3	4	4	25	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	4	4	4	3	22	3.3 3	3.3 3	4.0 0	3.5 7	3.6 7	3.3 3	3.6 7		
6	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	3	3	6	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	3	3	3	3	20	4.0 0	4.0 0	3.0 0	3.7 1	4.0 0	3.3 3	3.3 3	
6	4	3	3	10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	4	3	4	23	3.3 3	3.0 0	3.0 0	3.0 0	4.0 0	3.6 7	3.8 3	
6	4	4	4	12	3	3	3	3	4	4	20	4	4	8	4	3	3	3	4	4	24	4	2	4	10	4	3	3	10	3	3	4	3	4	3	20	4.0 0	3.3 3	4.0 0	3.4 3	3.3 3	3.3 3	3.3 3	
8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	
6	3	3	3	9	4	4	3	4	3	4	22	4	4	8	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	3	4	3	19	3.0 0	3.6 7	4.0 0	3.2 9	3.0 0	3.3 3	3.1 7	
8	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3.0 0	3.0 0	3.0 0	3.0 0	3.0 0	3.0 0	3.0 0	
6	3	4	3	10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	3.3 3	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	
8	4	3	4	11	3	4	3	4	3	4	21	3	4	7	3	4	3	4	3	4	24	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	3.6 7	3.5 0	3.5 0	3.4 3	3.6 7	3.3 3	3.5 0	
8	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	4	3	7	4	3	4	3	4	3	25	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	3	4	3	4	21	3.3 3	3.5 0	3.5 0	3.5 7	3.3 3	3.6 7	3.5 0	
8	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	21	3	3	6	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	3	3	3	21	4.0 0	3.5 0	3.0 0	3.4 3	4.0 0	3.0 0	3.5 0
7	4	4	4	12	4	4	1	1	4	4	18	4	4	8	4	4	4	4	1	4	4	25	4	1	2	7	4	4	4	12	4	4	4	4	1	4	21	4.0 0	3.0 0	4.0 0	3.5 7	2.3 3	4.0 0	3.5 0
8	3	4	3	10	4	4	3	4	3	3	21	3	4	7	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	4	10	3	3	3	9	4	4	3	3	3	3	20	3.3 3	3.5 0	3.5 0	3.1 4	3.3 3	3.0 0	3.3 3
8	2	3	3	8	3	4	4	2	3	3	19	4	3	7	3	3	2	3	4	4	23	4	3	4	11	4	3	3	10	4	3	4	4	3	2	20	2.6 7	3.1 7	3.5 0	3.2 9	3.6 7	3.3 3	3.3 3	
8	2	2	2	6	2	3	3	2	2	3	15	2	3	5	2	2	2	3	1	2	2	14	3	3	2	8	3	1	1	5	3	2	3	2	2	3	15	2.0 0	2.5 0	2.5 0	2.0 0	2.6 7	1.6 7	2.5 0
8	4	4	4	12	3	3	3	3	3	4	19	4	3	7	4	4	4	3	3	4	3	25	3	4	4	11	4	4	4	12	3	3	4	4	4	4	22	4.0 0	3.1 7	3.5 0	3.5 7	3.6 7	4.0 0	3.6 7
8	3	3	4	10	3	3	3	2	4	4	19	3	3	6	2	2	2	3	2	4	3	18	3	3	2	8	4	3	3	10	3	3	4	4	3	4	21	3.3 3	3.1 7	3.0 0	2.5 7	2.6 7	3.3 3	3.5 0
8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	1	4	4	4	4	21	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	3.5 0	
8	3	4	4	11	3	3	3	4	4	4	21	4	3	7	3	3	2	2	4	3	3	20	2	3	2	7	3	1	1	5	3	2	4	3	3	3	18	3.6 7	3.5 0	3.5 0	2.8 6	2.3 3	1.6 7	3.0 0
8	4	4	3	11	3	3	3	3	3	3	18	3	4	7	3	3	2	3	3	3	20	3	4	3	10	4	3	2	9	3	3	4	4	3	4	21	3.6 7	3.0 0	3.5 0	2.8 6	3.3 3	3.0 0	3.5 0	
8	2	2	2	6	3	4	3	3	3	4	20	4	3	7	4	3	3	4	2	3	4	23	4	4	3	11	3	2	2	7	3	4	3	4	3	4	21	2.0 0	3.3 3	3.5 0	3.2 9	3.6 7	2.3 3	3.5 0

8	3	3	3	9	3	3	1	1	4	4	16	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	2	10	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	12	3.0	2.6	2.0	3.1	3.3	1.3	2.0
8	4	4	4	12	4	3	4	4	2	4	21	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	24	4.0	3.5	4.0	4.0	4.0	3.6	4.0
8	3	3	3	9	4	4	3	3	3	4	21	2	3	5	3	2	2	3	2	3	3	18	3	3	3	9	4	2	3	9	4	3	4	3	2	4	20	3.0	3.5	2.5	2.5	3.0	3.0	3.3
8	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	23	4	4	8	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4.0	3.8	4.0	3.8	4.0	4.0	4.0
6	4	4	4	12	4	4	4	4	3	3	22	4	4	8	4	3	4	3	3	4	4	25	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4.0	3.6	4.0	3.5	4.0	4.0	4.0
8	3	3	3	9	3	4	4	3	4	4	22	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	3.0	3.6	4.0	4.0	3.6	4.0	4.0
6	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	24	4.0	4.0	4.0	4.0	3.3	3.6	4.0
8	4	3	3	10	3	3	4	4	3	3	20	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	11	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	24	3.3	3.3	4.0	4.0	3.6	3.0	4.0
6	4	3	3	10	4	3	4	4	4	4	23	4	4	8	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	3.3	3.8	4.0	3.8	4.0	4.0	4.0
8	4	4	4	12	3	4	4	3	4	3	21	3	4	7	3	4	3	3	2	3	4	22	3	3	2	8	4	3	3	10	4	4	4	4	4	4	24	4.0	3.5	3.5	3.1	2.6	3.3	4.0
6	3	3	3	9	4	4	3	2	4	4	21	4	4	8	4	4	2	4	4	4	4	26	4	2	4	10	4	3	2	9	4	4	4	4	3	3	22	3.0	3.5	4.0	3.7	3.3	3.0	3.6
8	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	4	3	7	4	3	4	3	3	4	3	24	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	3.3	3.5	3.5	3.4	3.6	3.3	3.5
8	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	8	4	2	2	8	3	3	3	3	3	3	18	3.0	3.0	3.0	3.0	2.6	2.6	3.0
8	3	3	3	9	4	3	4	2	3	4	20	3	3	6	3	4	2	3	3	4	4	23	3	2	4	9	3	3	4	10	4	3	4	4	3	3	21	3.0	3.3	3.0	3.2	3.0	3.3	3.5
8	3	3	3	9	3	3	4	2	4	4	20	3	2	5	1	2	1	1	2	3	4	14	3	3	2	8	3	1	2	6	3	2	4	4	2	3	18	3.0	3.3	2.5	2.0	2.6	2.0	3.0
7	1	1	1	3	2	3	4	2	4	3	18	3	4	7	1	3	2	4	4	3	4	21	3	4	4	11	4	2	3	9	4	3	4	4	3	3	21	1.0	3.0	3.5	3.0	3.6	3.0	3.5
8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
8	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
8	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	4	3	7	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	3	4	3	4	21	3.3	3.5	3.5	3.5	3.3	3.6	3.5
8	4	3	4	11	3	4	3	4	3	4	21	3	4	7	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	3.6	3.5	3.5	3.4	3.6	3.3	3.5
8	4	3	2	9	3	4	3	2	3	4	19	3	2	5	3	4	3	2	3	4	3	22	2	3	4	9	3	2	3	8	4	3	2	3	4	3	19	3.0	3.1	2.5	3.1	3.0	2.6	3.1

8	3	4	3	10	2	3	4	3	2	3	17	4	3	7	2	3	4	3	2	3	4	21	3	2	3	8	4	3	2	9	3	4	3	2	3	4	19	3.3 3	2.8 3	3.5 0	3.0 0	2.6 7	3.0 0	3.1 7
8	2	3	4	9	3	2	3	4	3	2	17	3	4	7	3	2	3	4	3	2	3	20	4	3	2	9	3	4	3	10	2	3	4	3	2	3	17	3.0 0	2.8 3	3.5 0	2.8 6	3.0 0	3.3 3	2.8 3
8	4	4	3	11	3	4	4	3	3	4	21	4	3	7	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	4	3	3	4	4	22	3.6 7	3.5 0	3.5 0	3.5 7	3.3 3	3.3 3	3.6 7
8	3	3	4	10	4	3	3	4	4	3	21	3	4	7	4	3	3	4	4	3	3	24	4	4	3	11	3	4	4	11	3	3	4	4	3	3	20	3.3 3	3.5 0	3.5 0	3.4 3	3.6 7	3.6 7	3.3 3
6	3	4	3	10	4	4	3	2	3	4	20	3	3	6	2	4	3	4	4	3	2	22	4	3	3	10	4	3	2	9	4	3	3	4	3	4	21	3.3 3	3.3 3	3.0 0	3.1 4	3.3 3	3.0 0	3.5 0
6	4	3	4	11	2	3	4	3	2	4	18	3	4	7	2	3	3	4	4	3	3	22	4	4	3	11	2	3	4	9	3	2	3	4	3	2	17	3.6 7	3.0 0	3.5 0	3.1 4	3.6 7	3.0 0	2.8 3
6	4	3	3	10	4	4	3	2	1	3	17	3	2	5	3	3	4	2	3	4	4	23	3	3	3	9	2	3	3	8	4	3	2	3	3	4	19	3.3 3	2.8 3	2.5 0	3.2 9	3.0 0	2.6 7	3.1 7
6	3	2	2	7	3	3	4	4	3	3	20	2	2	4	1	1	2	2	3	3	4	16	2	2	2	6	3	4	4	11	3	3	2	1	2	3	14	2.3 3	3.3 3	2.0 0	2.2 9	2.0 0	3.6 7	2.3 3
6	3	2	3	8	2	3	4	4	3	4	20	3	4	7	3	3	4	2	3	3	2	20	4	3	2	9	3	4	3	10	4	3	4	3	2	3	19	2.6 7	3.3 3	3.5 0	2.8 6	3.0 0	3.3 3	3.1 7
6	4	2	3	9	3	4	3	2	3	3	18	4	4	8	3	3	3	4	3	3	4	23	2	3	4	9	3	3	4	10	2	3	3	3	4	3	18	3.0 0	3.0 0	4.0 0	3.2 9	3.0 0	3.3 3	3.0 0
6	4	3	3	10	4	3	4	4	4	3	22	3	4	7	4	3	2	3	4	4	3	23	3	4	4	11	2	3	4	9	4	3	2	3	3	4	19	3.3 3	3.6 7	3.5 0	3.2 9	3.6 7	3.0 0	3.1 7
6	2	2	3	7	3	3	3	4	4	3	20	3	4	7	4	3	3	2	3	3	4	22	3	4	3	10	4	4	3	11	3	3	3	3	2	3	17	2.3 3	3.3 3	3.5 0	3.1 4	3.3 3	3.6 7	2.8 3
6	3	4	3	10	2	3	3	4	3	2	17	2	3	5	3	4	3	2	3	2	3	20	2	3	2	7	3	2	3	8	2	3	4	3	3	4	19	3.3 3	2.8 3	2.5 0	2.8 6	2.3 3	2.6 7	3.1 7
6	3	3	3	9	3	3	4	4	4	4	22	4	4	8	2	2	2	2	2	2	3	15	3	3	3	9	4	3	2	9	3	4	3	2	3	4	19	3.0 0	3.6 7	4.0 0	2.1 4	3.0 0	3.0 0	3.1 7
6	3	3	4	10	4	2	2	3	2	4	17	3	2	5	3	4	3	2	3	4	3	22	4	3	3	10	3	3	3	9	3	2	3	4	3	3	18	3.3 3	2.8 3	2.5 0	3.1 4	3.3 3	3.0 0	3.0 0
8	4	3	4	11	4	3	3	2	3	3	18	3	4	7	4	3	3	3	2	2	20	1	3	2	6	4	1	3	8	2	3	3	4	1	2	15	3.6 7	3.0 0	3.5 0	2.8 6	2.0 0	2.6 7	2.5 0	
7	4	3	2	9	1	4	3	2	1	4	15	3	2	5	1	4	3	2	1	4	3	18	2	1	2	5	3	4	4	11	3	3	2	3	3	3	17	3.0 0	2.5 0	2.5 0	2.5 7	1.6 7	3.6 7	2.8 3
8	3	2	3	8	4	2	3	4	2	3	18	4	3	7	2	2	3	3	4	3	3	20	4	4	3	11	3	4	3	10	3	2	3	3	3	4	18	2.6 7	3.0 0	3.5 0	2.8 6	3.6 7	3.3 3	3.0 0
8	4	4	4	12	4	3	3	3	3	4	20	4	4	8	4	3	3	3	3	4	4	24	4	4	3	11	3	3	3	9	4	4	4	4	3	3	22	4.0 0	3.3 3	4.0 0	3.4 3	3.6 7	3.0 0	3.6 7
8	3	3	3	9	3	4	4	4	4	3	22	3	3	6	3	4	4	4	3	3	25	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	3	3	4	4	20	3.0 0	3.6 7	3.0 0	3.5 7	3.3 3	4.0 0	3.3 3	
8	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	4	3	7	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	3	4	3	4	21	3.3 3	3.5 0	3.5 0	3.5 7	3.3 3	3.6 7	3.5 0

8	4	3	2	9	3	4	3	2	3	4	19	3	2	5	3	4	3	2	3	4	3	22	2	3	4	9	3	2	3	8	4	3	2	3	4	3	19	3.0 0	3.1 7	2.5 0	3.1 4	3.0 0	2.6 7	3.1 7						
8	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3.0 0	3.0 0	3.0 0	3.0 0	3.0 0	3.0 0	3.0 0						
8	4	4	3	11	4	4	3	4	4	3	22	4	4	8	3	4	4	3	4	4	3	25	4	4	3	11	4	4	3	4	4	3	4	4	3	22	3.6 7	3.6 7	4.0 0	3.5 7	3.6 7	3.6 7	3.6 7							
8	3	3	3	9	4	3	3	3	4	3	20	3	3	6	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	4	3	3	19	3.0 0	3.3 3	3.0 0	3.2 9	3.3 3	3.3 3	3.1 7						
8	4	4	3	11	4	3	4	3	3	4	21	3	4	7	4	3	3	4	4	3	4	25	3	2	4	9	3	4	2	9	4	3	3	4	3	2	19	3.6 7	3.5 0	3.5 0	3.5 7	3.0 0	3.0 0	3.1 7						
8	3	3	4	10	3	3	2	4	3	3	18	3	3	6	4	4	3	4	2	4	3	24	2	3	4	9	3	3	4	10	3	4	2	3	4	3	19	3.3 3	3.0 0	3.0 0	3.4 3	3.0 0	3.3 3	3.1 7						
8	4	3	4	11	3	3	4	3	4	4	21	3	4	7	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	3	10	3	4	3	10	4	4	3	4	3	4	22	3.6 7	3.5 0	3.5 0	3.4 3	3.3 3	3.3 3	3.6 7						
8	3	3	3	9	4	3	2	3	4	2	18	4	3	7	2	4	4	3	4	4	3	24	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	3	4	4	3	20	3.0 0	3.0 0	3.5 0	3.4 3	3.3 3	3.6 7	3.3 3						
8	2	3	4	9	3	2	3	4	3	2	17	3	4	7	3	2	3	4	3	2	3	20	4	3	2	9	3	4	3	10	2	3	4	3	2	3	17	3.0 0	2.8 3	3.5 0	2.8 6	3.0 0	3.3 3	2.8 3						
8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0						
8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0						
8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0						
8	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	21	4	3	7	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	3	4	3	4	21	3.3 3	3.5 0	3.5 0	3.5 7	3.3 3	3.6 7	3.5 0						
																																												3.3 5	3.3 1	3.3 7	3.2 8	3.3 0	3.2 4	3.3 6

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Regresi

Regression

		Notes
Output Created		09-JUL-2018 06:57:36
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	F:\SKRIPSI\data.sav DataSet1 <none> <none> <none> 112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT VAR00007 /METHOD=ENTER VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /SAVE RESID.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,98 00:00:03,51 3116 bytes 200 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

[DataSet1] F:\SKRIPSI\data.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X6, X1, X5, X2, X3, X4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,711	,24219

a. Predictors: (Constant), X6, X1, X5, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,353	6	2,725	46,465	,000 ^b
	Residual	6,159	105	,059		
	Total	22,512	111			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X6, X1, X5, X2, X3, X4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,254	,198		1,281	,203
	X1	,137	,053	,164	2,601	,011
	X2	,183	,080	,170	2,284	,024
	X3	,161	,061	,199	2,647	,009
	X4	,199	,088	,213	2,275	,025
	X5	,147	,063	,175	2,345	,021
	X6	,112	,052	,152	2,163	,033

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,653	1,531
	X2	,471	2,124
	X3	,460	2,176
	X4	,298	3,354
	X5	,467	2,142
	X6	,528	1,893

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	6,929	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,021	18,242	,07	,12	,01	,02
	3	,016	20,678	,02	,44	,01	,02
	4	,013	23,071	,56	,24	,02	,12
	5	,010	26,634	,08	,05	,00	,82
	6	,006	34,053	,26	,00	,95	,00
	7	,005	37,102	,01	,15	,01	,02

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions		
		X4	X5	X6
1	1	,00	,00	,00
	2	,00	,02	,55
	3	,00	,32	,06
	4	,02	,02	,05
	5	,03	,18	,12
	6	,00	,19	,03
	7	,95	,27	,19

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

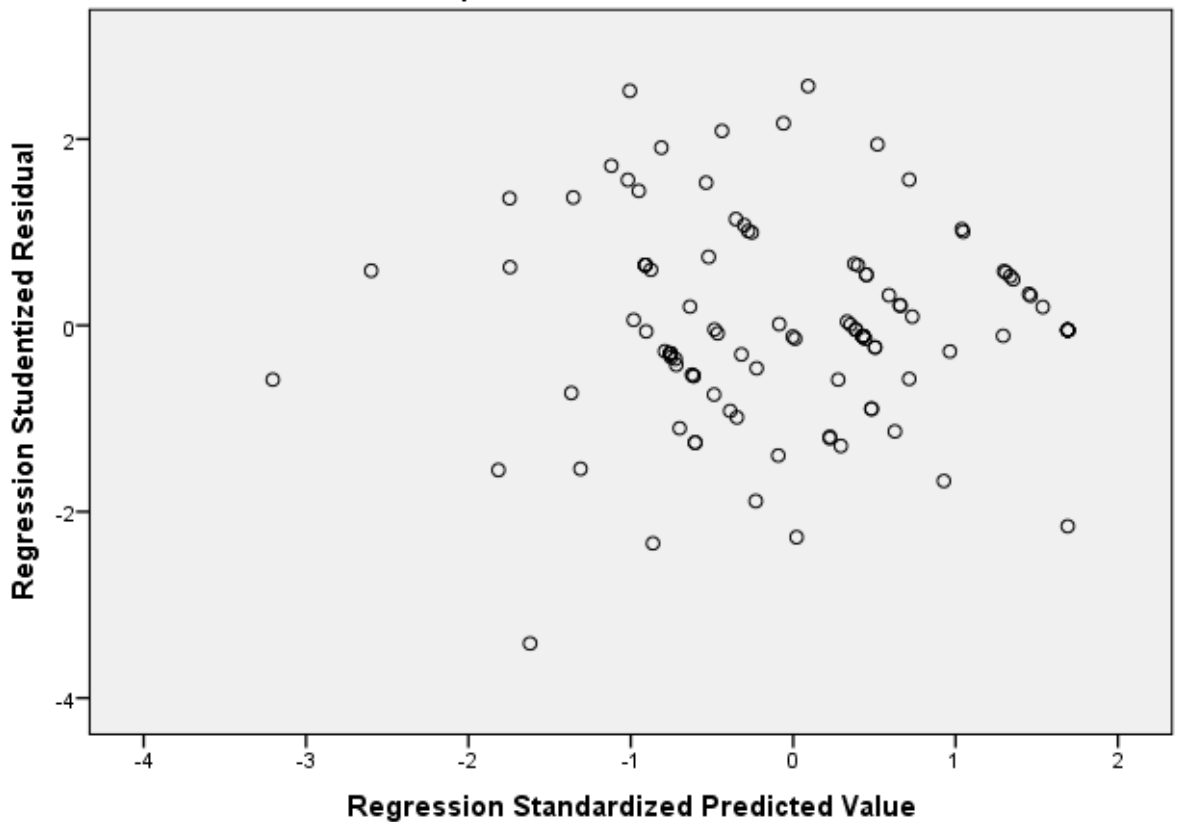
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1329	4,0120	3,3631	,38383	112
Std. Predicted Value	-3,205	1,691	,000	1,000	112
Standard Error of Predicted Value	,028	,129	,056	,022	112
Adjusted Predicted Value	2,1498	4,0323	3,3619	,38361	112
Residual	-,74114	,60170	,00000	,23556	112
Std. Residual	-3,060	2,484	,000	,973	112
Stud. Residual	-3,414	2,569	,002	1,025	112
Deleted Residual	-,92240	,71094	,00117	,26256	112
Stud. Deleted Residual	-3,603	2,641	,002	1,041	112
Mahal. Distance	,537	30,437	5,946	5,952	112
Cook's Distance	,000	,407	,018	,052	112
Centered Leverage Value	,005	,274	,054	,054	112

a. Dependent Variable: Y

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Y



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		09-JUL-2018 06:57:46
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	F:\SKRIPSI\data.sav DataSet1 <none> <none> <none> 112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,03 00:00:00,06 196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1] F:\SKRIPSI\data.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,2355542
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,098
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		1,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,219

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		09-JUL-2018 05:53:05
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI \valid.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	112
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:01,48

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,558	,368	,803
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	112	112	112	112
X1.2	Pearson Correlation	,558**	1	,443**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	112	112	112	112
X1.3	Pearson Correlation	,368**	,443**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	112	112	112	112
TOTAL	Pearson Correlation	,803**	,842**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	112	112	112	112

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

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability

		Notes	
Output Created			09-JUL-2018 06:34:49
Comments			
Input	Data	F:\SKRIPSI \valid.sav	
	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		112
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	112	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	3

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
VAR00011
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations**Notes**

Output Created	09-JUL-2018 06:35:06	
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	F:\SKRIPSI \valid.sav DataSet2 <none> <none> <none> 112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,05 00:00:00,06

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1 Pearson Correlation	1	,137	,156	,307**	,413**	,194
X2.1 Sig. (2-tailed)		,149	,100	,001	,000	,041
X2.1 N	112	112	112	112	112	112
X2.2 Pearson Correlation	,137	1	,311**	,009	,164	,339**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,149		,001	,923	,084	,000
X2.2 N	112	112	112	112	112	112
X2.3 Pearson Correlation	,156	,311**	1	,279**	,287**	,226
X2.3 Sig. (2-tailed)	,100	,001		,003	,002	,017
X2.3 N	112	112	112	112	112	112
X2.4 Pearson Correlation	,307**	,009	,279**	1	,251**	,012
X2.4 Sig. (2-tailed)	,001	,923	,003		,008	,898
X2.4 N	112	112	112	112	112	112
X2.5 Pearson Correlation	,413**	,164	,287**	,251**	1	,220
X2.5 Sig. (2-tailed)	,000	,084	,002	,008		,020
X2.5 N	112	112	112	112	112	112
X2.6 Pearson Correlation	,194	,339**	,226	,012	,220	1
X2.6 Sig. (2-tailed)	,041	,000	,017	,898	,020	
X2.6 N	112	112	112	112	112	112
Total Pearson Correlation	,624**	,511**	,644**	,568**	,670**	,526**
Total Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Total N	112	112	112	112	112	112

Correlations

		Total
X2.1	Pearson Correlation	,624
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
X2.2	Pearson Correlation	,511
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
X2.3	Pearson Correlation	,644
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
X2.4	Pearson Correlation	,568 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112 ^{**}
X2.5	Pearson Correlation	,670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112 ^{**}
X2.6	Pearson Correlation	,526 [*]
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112 ^{**}
Total	Pearson Correlation	1 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	
	N	112

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

		Notes
Output Created		09-JUL-2018 06:35:18
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	F:\SKRIPSI \valid.sav DataSet2 <none> <none> <none> 112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,02

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	112	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,627	6

CORRELATIONS
 /VARIABLES=VAR00012 VAR00013 VAR00014
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes	
Output Created			09-JUL-2018 06:35:38
Comments			
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	F:\SKRIPSI \valid.sav DataSet2 <none> <none> <none>	112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00012 VAR00013 VAR00014 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Syntax			
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00,05 00:00:00,06

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Correlations

		X3.1	X3.2	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,438	,842
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	112	112	112
X3.2	Pearson Correlation	,438**	1	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	112	112	112
Total	Pearson Correlation	,842**	,854**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	112	112	112

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


```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00012 VAR00013
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

		Notes
Output Created		09-JUL-2018 06:37:52
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI \valid.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	112
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00012 VAR00013 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	112	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,609	2

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		09-JUL-2018 06:38:05
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI \valid.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	112
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,11

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
X4.1	Pearson Correlation	1	,377**	,456**	,377**	,332**	,322**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001
	N	112	112	112	112	112	112
X4.2	Pearson Correlation	,377**	1	,485**	,244**	,260**	,488**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,006	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X4.3	Pearson Correlation	,456**	,485**	1	,318**	,322**	,279**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,001	,003
	N	112	112	112	112	112	112
X4.4	Pearson Correlation	,377**	,244**	,318**	1	,396**	,202**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001		,000	,032
	N	112	112	112	112	112	112
X4.5	Pearson Correlation	,332**	,260**	,322**	,396**	1	,259**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,001	,000		,006
	N	112	112	112	112	112	112
X4.6	Pearson Correlation	,322**	,488**	,279**	,202**	,259**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,003	,032	,006	
	N	112	112	112	112	112	112
X4.7	Pearson Correlation	,364**	,133**	,236**	,248**	,283**	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000	,164	,012	,008	,002	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Total	Pearson Correlation	,722**	,657**	,699**	,622**	,641**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112

Correlations

		X4.7	Total
X4.1	Pearson Correlation	,364	,722
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	112	112
X4.2	Pearson Correlation	,133	,657
	Sig. (2-tailed)	,164	,000
	N	112	112
X4.3	Pearson Correlation	,236	,699
	Sig. (2-tailed)	,012	,000
	N	112	112
X4.4	Pearson Correlation	,248	,622
	Sig. (2-tailed)	,008	,000
	N	112	112
X4.5	Pearson Correlation	,283	,641
	Sig. (2-tailed)	,002	,000
	N	112	112
X4.6	Pearson Correlation	,480	,634
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	112	112
X4.7	Pearson Correlation	1	,572
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	112	112
Total	Pearson Correlation	,572	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	112	112

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

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

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
 VAR00021
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability

		Notes	
Output Created			09-JUL-2018 06:38:19
Comments			
Input	Data	F:\SKRIPSI \valid.sav	
	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		112
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Cases Used	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
		RELIABILITY	
Syntax		/VARIABLES=VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	112	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	7

CORRELATIONS

/VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
Output Created		09-JUL-2018 06:41:58
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	F:\SKRIPSI \valid.sav DataSet2 <none> <none> <none> 112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,01

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	Total
X5.1	Pearson Correlation	1	,337**	,242**	,714**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,000
	N	112	112	112	112
X5.2	Pearson Correlation	,337**	1	,308**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	112	112	112	112
X5.3	Pearson Correlation	,242**	,308**	1	,718**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001		,000
	N	112	112	112	112
Total	Pearson Correlation	,714**	,753**	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	112	112	112	112

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes		09-JUL-2018 06:42:15
Output Created		
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	F:\SKRIPSI \valid.sav DataSet2 <none> <none> <none> 112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	112	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	3

CORRELATIONS

/VARIABLES=VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	09-JUL-2018 06:42:59	
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	F:\SKRIPSI \valid.sav DataSet2 <none> <none> <none> 112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,03

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Correlations

		X6.1	X6.2	X6.3	Total
X6.1	Pearson Correlation	1	,285**	,279**	,616**
	Sig. (2-tailed)		,002	,003	,000
	N	112	112	112	112
X6.2	Pearson Correlation	,285**	1	,658**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000
	N	112	112	112	112
X6.3	Pearson Correlation	,279**	,658**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000
	N	112	112	112	112
Total	Pearson Correlation	,616**	,861**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	112	112	112	112

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

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00027 VAR00028 VAR00029
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes		09-JUL-2018 06:46:59
Output Created		
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	F:\SKRIPSI \valid.sav DataSet2 <none> <none> <none> 112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00027 VAR00028 VAR00029 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,02

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	112	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	3


```

CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
VAR00037
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Notes
Output Created		09-JUL-2018 06:47:12
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI \valid.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	112
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,06

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	,443	,259	,327	,415	,341
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y2	Pearson Correlation	,443	1	,232	,329	,327	,420
	Sig. (2-tailed)	,000		,014	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y3	Pearson Correlation	,259	,232	1	,465	,167	,309
	Sig. (2-tailed)	,006	,014		,000	,078	,001
	N	112	112	112	112	112	112
Y4	Pearson Correlation	,327	,329	,465	1	,315	,282
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,003
	N	112	112	112	112	112	112
Y5	Pearson Correlation	,415	,327	,167	,315	1	,309
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,078	,001		,001
	N	112	112	112	112	112	112
Y6	Pearson Correlation	,341	,420	,309	,282	,309	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,003	,001	
	N	112	112	112	112	112	112
TOTAL	Pearson Correlation	,696	,690	,605	,677	,656	,659
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112

Correlations

		TOTAL
Y1	Pearson Correlation	,696
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y2	Pearson Correlation	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y3	Pearson Correlation	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y4	Pearson Correlation	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y5	Pearson Correlation	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y6	Pearson Correlation	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	112

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes		09-JUL-2018 06:47:25
Output Created		
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	F:\SKRIPSI \valid.sav DataSet2 <none> <none> <none> 112
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,03

[DataSet2] F:\SKRIPSI \valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	112	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	6