

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL DAN PERTIMBANGAN  
PASAR KERJA TERHADAP PENENTUAN PEMILIHAN KARIR  
AKUNTAN PADA UNIVERSITAS BOSOWA**

Diajukan oleh:

A.Suraida

4516013012



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2020**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar  
Kerja Terhadap Penentuan Pemilihan Karir Akuntan Pada  
Universitas Bosowa

Nama Mahasiswa : A.Suraida

Stmbuk/NIM : 416013012

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Telah Disetujui:

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Haeryuddin Saleh, S.E., M.Si**

  
**Thanwain, SE, M.Si**

**Mengetahui dan Mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi**

**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Akuntansi**

  
**Dr. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.**   
**Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak, CA**

Tanggal Pengesahan .....

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A. Suraida

Nim : 4516013012

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Penentuan Pemilihan Karir Akuntan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gear akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Dengan demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 14 Juni 2020

Mahasiswa yang bersangkutan



A. Suraida

**THE EFFECT OF FINANCIAL REWARDS AND LABOR MARKET  
CONSIDERATIONS ON THE SELECTION OF ACCOUNTANTS' CAREERS  
BOSOWA UNIVERSITY**

**By:**

**A.SURAJDA**

***Prodi Accounting Faculty Of Economics and Business***

***Bosowa University***

**ABSTRACT**

A.SURAJDA.2020.Skripsi.*The Effect Of Financial and Labor Market Considerations On The Selection Of Accountants' Careers at Bosowa Unversity guided byDr. Haeruddin Saleh,S.E,M.Si and Thanwain,SE,M.Si.*

*The purpose of this research is to find out the effect of financial and labor marker cosiderations on the selection of accountants' careers at bosowa unversity. The research object is the 2016 accounting student bosowa unversity.*

*The sample method in this research is to use technical census sampling. The amount of students sampled in this study was 87 students. The data used are primary data in the form of a questionnaire distributed to respondents. Data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis.*

*The results of the study showed that: 1) Financial rewards had a positive and significant effeect on the selection of accountants' career choices. Which is indicated by value  $t_{value} = 3,217 > t_{table} = 1,988$  then financial rewards have a positive effect with a signffificant level of  $0,002 < 0,05$  shows a signiificant number. 2) Labor market considerantions had a positive and significant effect on the selection of accountants' careers choice. Which is indicated by value  $t_{value}= 4,617 > t_{table} = 1,988$  then labor market considerations have a positive effect with a signifiant level  $0,000 < 0,05$  shows a signiificant number.*

*Kewords: Financial rewards, labor market considerations, and selection of accountants careers*

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL DAN PERTIMBANGAN PASAR  
KERJA TERHADAP PENENTUAN PEMILIHAN KARIR AKUNTAN PADA  
UNIVERSITAS BOSOWA**

Oleh :

**A. SURAIDA**

**Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

A.Suraida.2020.Skripsi.Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Penentuan Pemilihann Karir Akuntan Pada Universitas dibimbing oleh Dr. Haeruddin Saleh,S.E,M.Si dan Thanwain,SE,M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan pada Universitas Bosowa. Objek penelitian ini adalah Mahasiswa Akuntansi angkatan 2016 Universitas Bosowa.

Metode sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknis sampling sensus. Jumlah mahasiswa yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 87 mahasiswa. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan Pemilihan Karir Akuntan. Yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} = 3,217 > t_{tabel} = 1,988$  maka penghargaan finansial berpengaruh positif dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  menunjukkan angka yang signifikan. 2) Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan. Yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} = 4,617 > t_{tabel} = 1,988$  maka pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan angka yang signifikan.

**Kata Kunci:** Penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan pemilihan karir Akuntan

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Hidayah dan Karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Penentuan Pemilihan Karir Akuntan pada Universitas Bosowa”**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Unniversitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Msi., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu bakar SE, MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
4. Bapak Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak,CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Dr. Haeruddin Saleh,SE., M.Si dan Bapak Thanwain,SE.,M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing,

memberi motivasi dan memberi literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pedidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Ibu Ija selaku Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar karena telah bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan penelitian ini.
8. Serta teman-teman Jurusan Akuntansi Angkatan 2016 Universitas Bosowa Makassar karna telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu dalam penelitian ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, Juni 2020

**Penulis**

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                   | <b>i</b>       |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>              | <b>ii</b>      |
| <b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI .....</b> | <b>iii</b>     |
| <b>ABSTRAK.....</b>                          | <b>iv</b>      |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                   | <b>vi</b>      |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                       | <b>viii</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                    | <b>x</b>       |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                    | <b>xi</b>      |
| <b>BAB IPENDAHULUAN .....</b>                | <b>1</b>       |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....              | 1              |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                     | 5              |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                  | 5              |
| 1.4 Manfaat penelitian .....                 | 5              |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>         | <b>7</b>       |
| 2.1 Kerangka Teori .....                     | 7              |
| 2.1.1 Penghargaan Finansial .....            | 7              |
| 2.1.2 Pertimbangan Pasar Kerja .....         | 13             |
| 2.1.3 Pemilihan Karier Akuntan.....          | 15             |
| 2.2 Kerangka Pikir .....                     | 25             |
| 2.3 Hipotesis Penelitian .....               | 26             |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>   | <b>29</b>      |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....        | 29             |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data .....              | 29             |
| 3.2.1 Jenis Data .....                       | 29             |
| 3.2.2 Sumber Data.....                       | 29             |
| 3.3 Populasi dan Sampel.....                 | 30             |
| 3.3.1 Populasi.....                          | 30             |
| 3.3.2 Sampel.....                            | 31             |

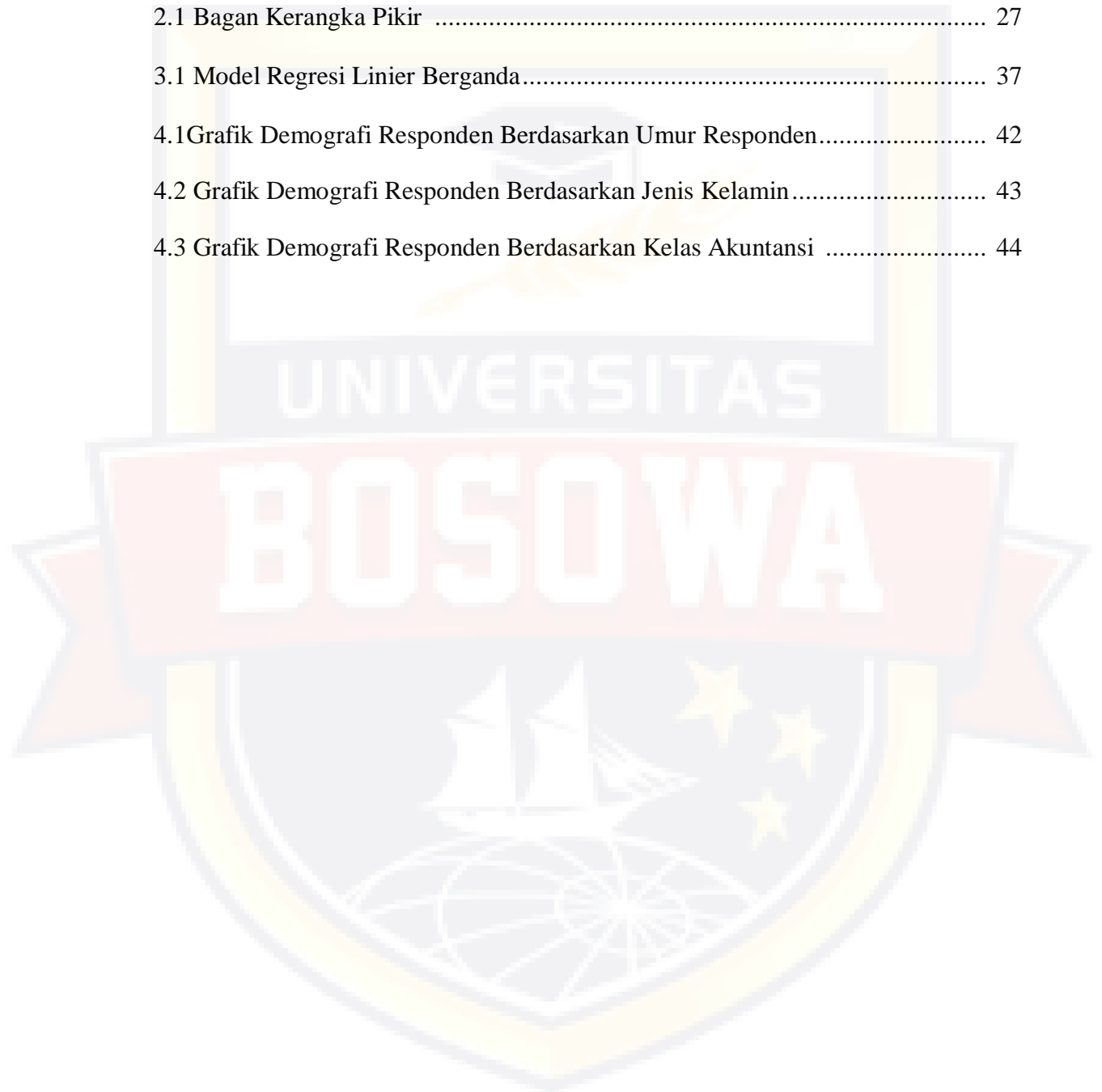


|  |           |
|--|-----------|
| 3.4 Metode Pengumpulan Data .....                  | 31        |
| 3.5 Metode Analisis .....                          | 32        |
| 3.6 Definisi Operasional .....                     | 38        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>40</b> |
| 4.1 Deskripsi Data.....                            | 40        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Penelitian .....               | 40        |
| 4.1.2 Karakteristik Responden .....                | 41        |
| 4.2 Analisis Data .....                            | 45        |
| 4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....         | 45        |
| 4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data .....                | 46        |
| 4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....                      | 50        |
| 4.2.4 Uji Hipotesis .....                          | 53        |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....              | 58        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>            | <b>61</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                               | 61        |
| 5.2 Saran .....                                    | 62        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                              |           |
| <b>LAMPIRAN</b>                                    |           |

## DAFTAR GAMBAR

### Nomor

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Bagan Kerangka Pikir .....                                   | 27 |
| 3.1 Model Regresi Linier Berganda.....                           | 37 |
| 4.1 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Umur Responden.....   | 42 |
| 4.2 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....    | 43 |
| 4.3 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Kelas Akuntansi ..... | 44 |



## DAFTAR TABEL

### Nomor

|  |    |
|--|----|
| 3.1 Daftar Mahasiswa Akuntansi angkatan 2016 Universitas Bosowa .....                                  | 30 |
| 3.2 Daftar Sampel Penelitian .....   | 31 |
| 4.1 Rincian Responden Penelitian .....   | 41 |
| 4.2 Pengembalian Kuesioner .....   | 41 |
| 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Umur .....   | 42 |
| 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 43 |
| 4.5 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelas Akuntansi .....  | 44 |
| 4.6 Analisis Descriptive Statistics .....  | 45 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Penghargaan Finansial .....  | 47 |
| 4.8 Hasil Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja .....   | 48 |
| 4.9 Hasil Uji Validitas Pemilihan Karir Akuntan .....  | 49 |
| 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....  | 50 |
| 4.11 Hasil Uji Normalitas .....  | 51 |
| 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....   | 52 |
| 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas .....  | 53 |
| 4.14 Model Persamaan Regresi .....   | 54 |
| 4.15 Hasil Uji T Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Penentuan<br>Pemilihan Karir Akuntan .....    | 55 |
| 4.16 Hasil Uji T Pengaruh Pertimbangan pasar kerja terhadap Penentuan<br>Pemilihan Karir Akuntan ..... | 56 |
| 4.17 Hasil Uji F .....   | 57 |
| 4.18 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....  | 58 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Era perdagangan bebas di Indonesia dimulai dengan adanya MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) di tahun 2015 yang menjadikan Indonesia sebagai ladang bisnis bagi pengusaha dalam negeri maupun pengusaha luar negeri. Hal ini berhubungan dengan kebutuhan pengguna jasa akuntan yang akan semakin meningkat, terutama kebutuhan atas kualitas informasi keuangan yang digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan (Harianti, 2017).

Pada umumnya sebagai manusia memiliki sifat dasar untuk mengejar dan menggapai sesuatu yang telah dicita-citakan. Semua individu mengharapkan bisa memenuhi segala kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan yang didapatkannya. Sebagai manusia membutuhkan motivasi diri agar bisa bekerja keras dan melaksanakan tanggung jawabnya untuk bisa meningkatkan kualitas kerja sebagai upaya mengatasi persaingan yang berat dalam dunia bisnis (Iswahudin, 2015).

Di Indonesia, dalam dunia bisnis seiring dengan perkembangan ekonomi yang begitu pesat secara tidak langsung membuat peluang kerja yang besar pula sehingga dapat membuka peluang kerja yang beragam dan peluang bersaing juga cukup besar. Perkembangan ekonomi harus diimbangi dengan tenaga kerja profesional. Disisi lain profesi akuntan merupakan salah satu profesi yang berkembang pesat seiring dengan berkembangnya pertumbuhan ekonomi di negeri ini. Profesi akuntan dituntut untuk menjawab berbagai permasalahan yang timbul

pada perusahaan sehingga pendidikan akuntansi diharapkan mampu melahirkan generasi akuntan yang berkualitas dan siap dipakai dalam dunia kerja.

Sebelum menjadi seorang akuntan, calon akuntan selain harus menjadi sarjana akuntansi ia juga diharuskan untuk mengikuti ujian yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan terdaftar di Departemen Keuangan untuk bisa berpraktik sebagai akuntan. Pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi merupakan awal dari pembentukan karir seseorang (Hanan,2018).

Seiring berkembangnya zaman, sarjana juga dituntut untuk memiliki pengetahuan dan kompetensi yang lebih agar mampu diterima dalam dunia kerja. Pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan tentunya sangat bergantung pada profesi yang akan dipilih. Setiap orang mempunyai keinginan dan cita cita yang akan dicapai dalam hidupnya. Dalam bekerja dan mendapatkan kompensasi juga didasarkan pada keyakinan bahwa dengan bekerja itu seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai apa yang telah dikerjakannya dan apa yang dibutuhkan.

Universitas Bosowa merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang didalamnya terdapat jurusan akuntansi yang bertujuan menyediakan lulusan akuntansi yang berkualitas dan siap dipakai dalam dunia kerja. Profesi merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan ilmu pengetahuan atau keterampilan khusus sehingga orang yang memiliki pekerjaan tersebut harus mengikuti pelatihan tertentu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sedangkan akuntan adalah sebutan seseorang yang ahli dalam bidang akuntansi bertugas menyusun, membimbing, mengawasi, menginspeksi, dan memperbaiki tata buku serta administrasi perusahaan atau instansi pemerintah. Dalam memilih karir yang akan dijalannya, mahasiswa

akuntansi memiliki berbagai pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalannya (Hanan,2018).

Profesi akuntan mendapat sorotan besar dalam dunia bisnis karna dianggap mampu memecahkan permasalahan perusahaan utamanya yang gagal dalam dunia persaingan. Hal ini disebabkan banyaknya perusahaan yang belum mampu menghadapi persaingan tersebut sehingga keberadaan akuntan sangat dibutuhkan karena dalam persaingan ini perusahaan harus mempunyai laporan keuangan yang sesuai dengan standar akuntansi. Laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Laporan keuangan bertujuan memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan, dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar kalangan pengguna laporan dalam pembuatan keputusan ekonomi.

Beberapa pekerjaan yang bisa menampung lulusan sarjana akuntansi yaitu Akuntan Publik, Akuntan Pemerintah, Akuntan Pendidik, dan Akuntan Perusahaan. Lulusan akuntansi harus mengambil bidang profesi untuk menjadi seorang akuntan. Untuk menjadi akuntan banyak aturan yang harus ditaati oleh mahasiswa akuntansi. Mahasiswa akuntansi sebagai calon akuntan harus memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*).

Bagi mahasiswa akuntansi pemilihan sebuah profesi adalah tahap awal dari penentuan pemilihan karir. Banyak pertimbangan dalam memilih sebuah profesi, karna profesi dipilih tidak lain sebagai penjamin kelayakan hidup yang baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi tersebut adalah penghargaan

finansial dari profesi yang akan dipilih dan pertimbangan pasar kerja merupakan peluang dalam memilih karir.

Penghargaan finansial meliputi gaji atau imbalan, bonus, dan tunjangan. Tinggi rendahnya gaji atau imbalan yang diterima akan mempengaruhi seseorang untuk memilih pekerjaan tersebut. Sedangkan bonus dan tunjangan merupakan penghargaan prestasi melebihi biasanya yang diterima oleh seseorang. Penghargaan finansial merupakan bentuk harapan utama seseorang sebagai hasil prestasi dan pekerjaan yang telah di selesaikan.

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja. Keamanan kerja dipertimbangkan untuk mengetahui seberapa lama pekerjaan yang dipilih mampu bertahan dan memberikan jaminan untuk tidak di PHK (pemutusan hubungan kerja). Sedangkan tersedianya lapangan kerja adalah kemudahan mengakses lowongan pekerjaan karena profesi yang pasar kerjanya lebih luas akan lebih banyak diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan pemilihan karir seorang mahasiswa akuntansi sebagai profesi akuntan merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena diketahuinya profesi yang dipilih mahasiswa dapat diketahui pula mengapa seseorang memilih profesi tersebut. Hal inilah yang mendasari sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Dalam Penentuan Pemilihan Karir Akuntan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penghargaan finansial berpengaruh terhadap penentuan pemilihan karir sebagai akuntan ?
2. Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap penentuan pemilihan karir sebagai akuntan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial terhadap penentuan pemilihan karir sebagai akuntan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap penentuan pemilihan karir sebagai akuntan.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan sehubungan dengan pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap penentuan pemilihan karir sebagai akuntan.

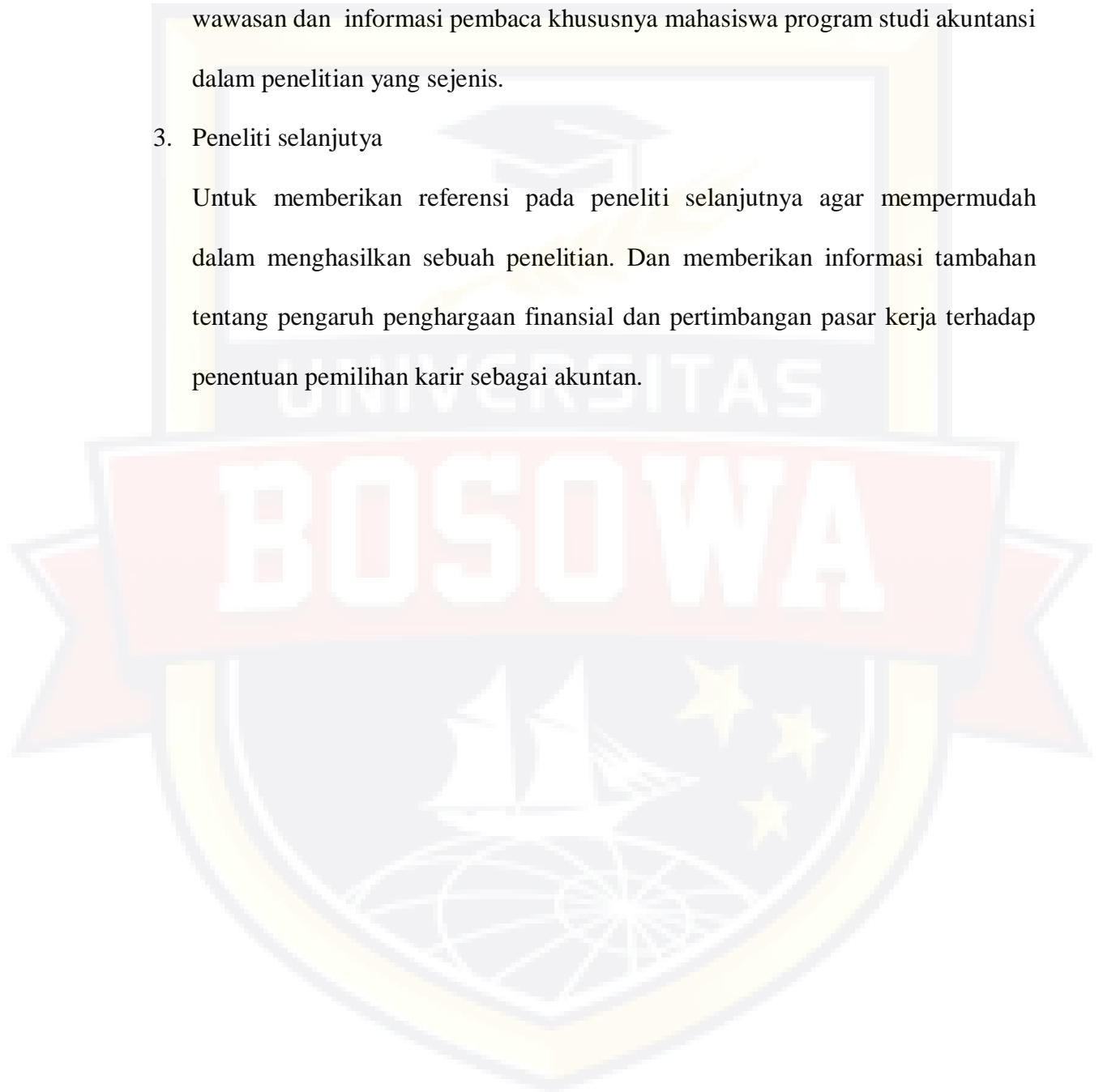


## 2. Bagi Universitas

Dapat menambah referensi di perpustakaan Universitas Bosowa serta menambah wawasan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa program studi akuntansi dalam penelitian yang sejenis.

## 3. Peneliti selanjutnya

Untuk memberikan referensi pada peneliti selanjutnya agar mempermudah dalam menghasilkan sebuah penelitian. Dan memberikan informasi tambahan tentang pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap penentuan pemilihan karir sebagai akuntan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Penghargaan Finansial**

###### **a. Pengertian penghargaan finansial**

Penghargaan finansial adalah kompensasi yang diterima sebagai bentuk kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Penghargaan finansial juga merupakan salah satu bentuk pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen perusahaan memberikan balas jasa dalam bentuk gaji, bonus, dan tunjangan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan atas kinerjanya.

###### **b. Komponen – komponen Penghargaan Finansial, meliputi**

###### **1. Gaji**

Rivai (2015: 397) mengemukakan : “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”. Dengan demikian, gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan).

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan

pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Rivai (2005: 397) mengemukakan : “tujuan pemberian gaji adalah:

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Dengan gaji karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan/organisasi akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer/pimpinan akan mudah memotivasi para karyawannya.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin. Dengan pemberian gaji yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program gaji yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya
- h. Pengaruh pemerintah. Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan”

## 2. Upah

Hasibuan (2015:118) mengemukakan sebagai berikut : “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”. Atas dasar uraian tersebut, upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya peayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

“Menurut UU 13/2003 Pasal 1 angka (30), Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk

tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Syarat dalam pemberian upah adalah mampu memberikan kepuasan kepada pekerja artinya mampu memberikan upah yang sebanding dengan perusahaan yang sama, adil, dan menyadari fakta bahwa setiap orang memiliki perbedaan akan kebutuhan. Sedangkan tujuan dalam pemberian upah adalah untuk memacu ketertarikan para tenaga kerja yang berbakat untuk masuk keperusahaan. Meningkatkan loyalitas dan mempertahankan karyawan yang berbakat serta memberikan motivasi kepada karyawan.

### 3. Insentif

Menurut Gorda (2014) “Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi”. “Menurut Terry tahun 2001 (dalam Widodo, 2015:167), insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.”

Sedangkan baik Rivai (2005:384) maupun Hariandja (2002:265) mengemukakan hal yang sama, yaitu sebagai berikut.

“Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.”

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif

adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Ada beberapa tipe rencana kompensasi insentif:

1. **Bonus.** Bonus adalah sistem insentif yang dibayarkan kepada karyawan yang telah melampaui target produksi, sasaran organisasi yang telah ditetapkan atau waktu yang lebih cepat dari yang diminta.
2. *Pay-for-performance Link*, yaitu imbalan yang diberikan apabila kinerja karyawan mengalami kemajuan dan karyawan mampu meningkatkan kapasitas diri dalam mencapai target organisasi..
3. *Variable and 'At-Risk' Pay* yang merupakan sistem yang dirancang agar karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan memberikan umpan balik terhadap target atau sasaran organisasi.
4. *Individual Incentive Plans*, yaitu imbalan yang diberikan saat karyawan mencapai atau melampaui kriteria atau kinerja tertentu. Agar sistem ini berhasil, organisasi harus menekankan perbedaan kontribusi individu dan kerja tim serta pekerjaan harus dirancang untuk memungkinkan setiap karyawan bekerja secara independen, otonom dan bijaksana.
5. *Small-Group Incentive Plans*, yaitu insentif yang diberikan kepada kelompok. Ini mencerminkan beberapa perubahan penting dalam desain dan manajemen kerja. Pertama, teknologi yang kompleks dan lingkungan bisnis yang sangat kompetitif telah menyebabkan ketergantungan yang lebih besar pada tujuan spesifik proyek kelompok di beberapa industri. Kedua, telah terjadi trend *downsiizing* dalam organisasi swasta dan publik sehingga mengurangi level manajemen dan menciptakan struktur

organisasi yang fokus pada kerja tim dan pengaturan mandiri. Ketiga, penelitian dan pengalaman telah menunjukkan bahwa efektivitas kelompok kerja sangat berkorelasi dengan keterlibatan karyawan, komunikasi dan gaya manajemen yang mendukung.

6. *Large-Group (Organisation-Wide) Incentive Plans*. Sistem ini biasanya mencakup penggunaan *individual incentive plans* dan *small-group incentive plans*. Selain itu, *Large Group Incentive Plans* biasanya menggunakan sistem bonus *plan, incentive plan* atau *at-risk incentive*. Jika sebuah perusahaan memiliki hasil yang baik pada tahun terakhir biasanya setiap karyawan akan diberikan bonus secara merata dari hasil profit bonus yang didapatkan perusahaan

7. *Recognition Program*, yaitu bentuk insentif individu atau kelompok yang biasanya diluar sistem imbalan normal. *Recognition program* menggunakan berbagai bentuk *reward*, termasuk uang tunai, barang, perjalanan, waktu istirahat dengan upah, lakat dan sertifikat.

Lebih lanjut, Rivai (2005:384) maupun Hariandja (2002:265) menjelaskan sebagai berikut. “Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).”

Jenis-jenis insentif dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. *Individual Incentive*, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing karyawan.

2. *Group Incentive*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar dari masing-masing kelompok.
3. *Plant Wide Incentive*, yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan berdasarkan kriteria pembayaran perusahaan
4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*). Kompensasi tidak langsung adalah imbalan balas jasa yang bersifat tetap, baik berupa materi maupun non materi yang semuanya merupakan imbalan diluar gaji pokok. Menurut Ikhwan (2015), "*Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan." Contoh dari *fringe benefit* adalah seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

c. Tujuan pemberian Penghargaan Finansial

Tujuan pemberian penghargaan finansial bagi karyawan/pekerja dalam suatu perusahaan baik swasta maupun perusahaan pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Menjalin ikatan kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan.
2. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.
3. Mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.
4. Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.
5. Mencegah turnover karyawan yang tinggi, sehingga stabilitas karyawan lebih terjamin.
6. Membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja.

7. Penghargaan finansial yang baik menghindarkan pengaruh karyawan dari serikat pekerja, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Mencegah karyawan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.
9. Jika penghargaan finansial diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.1.2 Pertimbangan Pasar Kerja**

Pasar kerja merupakan sarana yang mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Pasar kerja merupakan sarana tempat pertemuan antara penjual dan pembeli tenaga kerja. Yang dimaksud penjual tenaga kerja disini adalah para pencari kerja dan pembeli tenaga kerja adalah lembaga/perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Jadi di pasar kerjalah yang mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja.

Di Indonesia sendiri, penyelenggaraan pasar tenaga kerja ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dapat menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan beserta persyaratannya ke Departemen Tenaga Kerja Depnaker. Kemudian Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat umum tentang adanya permintaan tenaga kerja tersebut.

Menurut Alhadar (2013) “Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja”. 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 bagi seseorang dalam menentukan karirnya. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati dari pada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan tiga pertanyaan mengenai keamanan kerja, kemudahan mengakses lowongan pekerjaan, fleksibilitas karir dan kesempatan promosi. “Menurut Lukman (2015) 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 adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil.

Pertimbangan pasar kerja atau *Job Market Consideration* menurut Wheller (1983), “Meliputi tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karier, dan kesempatan promosi”.

a. Tersedianya Lapangan Pekerjaan. Wheller menyatakan mahasiswa jurusan bisnis, psikologi, dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bisnis lain.

b. Keamanan Kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun.

c. Fleksibilitas Karier, Adanya pilihan karier yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karier yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.

d. Kesempatan Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karier secara *vertical* kearah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggungjawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi *turnover*.

Hariandja (2007:312) secara umum, kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

”a.Memelihara tempat kerjayamanan dan sehat bagi karyawan. b.Mematuhi semua standardan syarat kerja. c.Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja.”

Secara spesifik kewajiban mengenai keselamatan kerja tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No.1 tahun 1970 yang berlaku tanggal 12 Januari 1970 dalam pasal 3 ayat 1. Keamanan kerja menjadi factor yang sangat penting yang harus dipikirkan oleh perusahaan. Selain sebagai menjaga dan melindungi para karyawannya juga merupakan sebagai daya tarik lain yang turut diperhitungkan oleh calon karyawan.

### **2.1.3 Pemilihan Karier Akuntan**

Di dalam penentuan karir setiap individu telah mempertimbangkan berbagai macam seluk beluknya dalam mencapai posisi yang di inginkan, sehingga individu melakukan beberapa pertimbangan pemilihan karir yaitu:

### **a. Pemilihan Karier**

karier adalah suatu rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman maupun aktivitas kerja selama rentang waktu pada kehidupan seorang individu serta merupakan rangkaian aktivitas kerja berkelanjutan. Karier yaitu kondisi yang dapat menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seorang individu dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut.

Ada lima faktor yang mempengaruhi baik tidaknya karier seorang karyawan. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin memilih karier yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut adalah :

#### **1. Sikap Atasan Dan Rekan Sekerja**

“Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan sekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Dengan kata lain, orang yang demikian tidak dipakai di organisasi tersebut” (Tohardi, 2002).

Karena itu bila ingin karier berjalan dengan baik, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, baik terhadap atasan maupun terhadap teman sekerja.

#### **2. Pengalaman**

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Akan tetapi, beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior

bukan hanya pertimbangan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahliannya.

### 3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.

### 4. Prestasi

Prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan-dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karier akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

### 5. Faktor Nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja (Tohardi, 2002). Adanya faktor nasib yang turut memengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

## **b. Profesi Akuntan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) “akuntan merupakan ahli akuntansi yang bertugas menyusun, membimbing, mengawasi, menginspeksi, dan memperbaiki tata buku serta administrasi perusahaan atau instansi pemerintah”.

Seorang akuntan memiliki tugas untuk memverifikasi keakuratan dan memastikan semua transaksi. Selain itu, akuntan juga memonitor transaksi tersebut agar sesuai dengan ketentuan perusahaan. Beberapa keahlian yang dimiliki seorang Akuntan yaitu teori akuntansi, akuntansi biaya, pengauditan, sistem akuntansi, perpajakan, sistem informasi manajemen, akuntansi keuangan, dan ekonomi perusahaan

Adapun profesi akuntan dibagi menjadi enam yaitu Akuntan Publik, Akuntan Perusahaan (Akuntan Internal), Akuntan Pendidik, Akuntan Pemerintah, Akuntan Syariah, dan Akuntan Pajak (Iswahuddin, 2015).

#### 1. Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik dan merupakan profesi akuntan yang melalui ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). Lebih dikenal sebagai akuntan eksternal, profesi akuntan ini bekerja secara independen dalam memberikan jasa-jasanya. Karena bersifat independen, akuntan publik biasanya memiliki kantor akuntannya sendiri dan menawarkan jasanya kepada masyarakat umum. Jasa yang ditawarkan akuntan publik antara lain perpajakan, penyusunan sistem akuntan, pemeriksaan kewajaran laporan keuangan, konsultasi manajemen perusahaan dan penyusunan laporan keuangan dalam rangka pengajuan kredit.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 pasal 1 (dalam Salza Adzri, 2017) "Akuntan Publik adalah seorang auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam hal audit atas laporan keuangan"

Tugas Akuntan Publik antara lain: 1) Pemeriksaan laporan keuangan 2) Penyusunan sistem akuntansi 3) Penyusunan laporan keuangan untuk kepentingan perpajakan 4) Konsultasi manajemen

Syarat untuk menjadi Akuntan Publik berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 pasal 6 ayat (1) yang mengatur tentang profesi akuntan publik di Indonesia adalah sebagai berikut : “a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah b. Berpengalaman praktik memberikan jasa asuransi c. Berdomisili diwilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak e. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin Akuntan Publik f. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri h. Tidak berada dalam pengampunan

Profesi Akuntan Publik menghasilkan berbagai macam jasa bagi masyarakat, yang dapat di golongan kedala dua kelompok:

- a. Jasa *Assurance* adalah jasa profesional independen yang meningkatkan mutu informasi bagi pengambil keputusan. Jasa *assurance* ini lebih dikenal dengan jasa audit.
- b. Jasa Atestasi adalah Satu tipe jasa *assurance* yang disediakan oleh profesi akuntan publik adalah jasa atestasi. Atestasi (*attestation*) adalah suatu pernyataan pendapat atau pertimbangan orang yang independen dan kompeten tentang apakah asersi suatu entitas sesuai, dalam suatu hal yang material dengan kriteria yang ditetapkan

c. Jasa *Nonassurance* adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang didalamnya tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan. Jenis jasa *nonassurance* yang dihasilkan oleh akuntan publik adalah jasa kompilasi, jasa perpajakan dan jasa konsultasi.

## 2. Akuntan Perusahaan (Akuntan Internal) atau auditor intern

adalah akuntan yang bekerja di suatu perusahaan. Pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan.

Tugas akuntan perusahaan antara lain:

- a. Menyusun sistem akuntansi
- b. Menyusun laporan akuntansi untuk pihak luar perusahaan
- c. Menyusun anggaran
- d. Menangani masalah pajak

Terkhusus untuk perusahaan, seorang akuntan tidak hanya mempunyai tugas tetapi seorang akuntan perusahaan yang baik memberikan sejumlah manfaat.

Adapun manfaat seorang akuntan perusahaan, antara lain:

- a. Menghemat waktu

Tanggung jawab dalam aspek pengelolaan keuangan lebih banyak melakukan hal teknis seperti pembukuan, pencatatan penerimaan, pengembalian pajak, penetapan target keuangan dan lain sebagainya. Tugas-tugas ini bisa memakan banyak waktu. Oleh karena itu, bila suatu usaha memiliki akuntan dan mendelegasikan tugas-tugas tersebut, mampu memberikan waktu lebih kepada pemilik usaha untuk fokus pada pengembangan bisnis disektor lainnya.

b. Mampu mengatasi permasalahan akuntansi hingga paling rumit

Kesalahan dapat membebani perusahaan secara finansial baik dari segi kerugian, denda ataupun pinalti bahkan kebangkrutan perusahaan. Oleh karena itu, tidak sembarang orang dapat memegang posisi akuntan tanpa pendidikan atau pengalaman dibidang tersebut. Dengan adanya seorang akuntan, permasalahan akuntansi perusahaan yang paling rumit bisa diatasi dengan mudah.

c. Menghemat anggaran

Tugas seorang akuntan adalah memastikan keuangan perusahaan tetap terjaga. Yaitu dengan memperhatikan dan mengawasi arus keluar masuk keuangan perusahaan. Dan kegiatan-kegiatan tersebut, akuntan dapat memberi manfaat pada perusahaan untuk mengontrol keuangan agar tidak dibelanjakan untuk hal-hal yang penting. Akuntan akan mengalokasikan keuangan secara tepat dan efisien.

d. Mampu memberikan nasihat dan saran bisnis

Akuntan yang memiliki pengalaman menangani keuangan berbagai jenis perusahaan umumnya dapat memberikan saran untuk pengembangan bisnis dari sisi keuangan. Lebih dari sekedar pengelolah angka dengan pengalamannya, akuntan dapat memberikan umpan balik yang objektif dan saran yang berharga terhadap ide-ide pengembangan bisnis.

e. Ahli dalam perpajakan

Mengurus pajak bukan sekedar melengkapi kotak dengan data-data. Akuntan yang memiliki pengetahuan dan melek akan pajak dapat membantu perusahaan



melakukan perhitungan pajak seefisien mungkin namun tidak melanggar peraturan pajak yang berlaku.

### 3. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkarir pada bidang akuntansi lainnya. Dengan kata lain seorang akuntan pendidik merupakan seorang guru atau dosen dalam bidang akuntan karena telah mengajarkan seorang akuntan untuk bersikap handal dan profesional.

Untuk menjadi seorang akuntan pendidik harus memiliki syarat-syarat tertentu. Syarat tersebut sebagai berikut:

- a. Melaksanakan UNA (Ujian Nasional Akuntansi) yang diadakan oleh konsorsium pendidikan tinggi ilmu ekonomi sesuai Surat Keputusan Menteri RI tahun 1979.
- b. Pendidikan sarjana jurusan akuntansi dari fakultas ekonomi yang memiliki gelar akuntansi.

Selain memiliki syarat untuk menjadi seorang akuntan pendidik, seorang akuntan pendidik juga mempunyai tugas. Adapun tugas dari akuntan pendidik adalah sebagai berikut:

- a. Membuat kurikulum mengenai di bidang akuntansi, sehingga wajib dan menguasai pendidikan yang tinggi tentang dasar-dasar akuntan dan teknologi informasi.
- b. Wajib melakukan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) mengenai akuntan kepada anak didiknya.
- c. Mengerjakan penelitian tentang akuntansi untuk mengembangkan ilmu akuntansi.

#### 4. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah.

Selain itu tugas akuntan pemerintah antara lain:

- a. Pemeriksaan dan pengawasan terhadap aliran keuangan negara
- b. Melakukan perancangan sistem akuntansi untuk pemerintah.

#### 5. Akuntan Syariah

Profesi akuntan syariah terbilang baru dan juga masih jarang ditemukan di Indonesia. Seorang akuntan syariah biasanya dipekerjakan pada perusahaan-perusahaan yang menerapkan hukum syariat islam dalam mengelola keuangannya. Akuntansi syariah bekerja sesuai dengan Standar Akuntansi Syariah dan juga berpegang pada keputusan MUI.

#### 6. Akuntan Pajak

Pada beberapa perusahaan saat ini, membagi-bagi tugas akuntansi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu sub-akuntan yang saat ini mulai diterapkan oleh perusahaan akuntan pajak. Akuntan pajak adalah akuntan yang hanya berfokus pada pencatatan dan pembukuan pajak. Seorang akuntan pajak akan mengatur keuangan yang akan dilaporkan kepada Direktorat Jenderal Pajak.

Selain mempelajari hal-hal terkait akuntansi, para akuntan juga dituntut untuk memahami aturan baku berupa kode etik profesi dan standar dari kegiatan pekerjaan akuntan. Yang dimaksud kode etik profesi merupakan kaidah-kaidah yang

menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat. Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) merupakan aturan yang mengatur perilaku etika para akuntan dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya.

Kode etik akuntan Indonesia memuat beberapa prinsip etika sebagai berikut:

1. Tanggung jawab profesi, yaitu selalu menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukan.
2. Kepentingan publik, yaitu wajib bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik dan menunjukkan komitmen atas profesionalismenya.
3. Integritas, yaitu didalam usahanya untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan integritas setinggi mungkin.
4. Objektivitas, berarti harus menjaga objektivitas, netral dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesional.
5. Kompetensi dan kehati-hatian.
6. Kerahasiaan, berarti menghormati kerahasiaan informal yang diperoleh selama melakukan jasa profesional akuntan.
7. Standar teknis, yaitu melaksanakan jasa profesionalnya sesuai standar teknis dan standar profesional yang relevan

## 2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan landasan teori, dan kerangka berpikir diatas maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini:

H1: Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir Akuntan pada Universitas Bosowa

H2: Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir Akuntan pada Universitas Bosowa



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokas dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Universitas Bosowa. Sedangkan waktu penelitian yang digunakan kurang lebih selama 2 bulan yakni dari bulan maret sampai bulan mei 2020.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden.

##### **3.2.2 Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data primer. Data primer dalam penelitian ini menggunakan objek yaitu Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Bosowa angkatan 2016.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018 : 130).

Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Bosowa yang telah mengambil mata kuliah akuntansi keprilakuan, yaitu mahasiswa angkatan 2016. Mahasiswa yang telah menempuh mata kuliah akuntansi keprilakuan, tentunya mempunyai pengetahuan untuk melihat faktor-faktor untuk menjadi seorang akuntan. Setelah menempuh mata kuliah ini, memungkinkan mahasiswa tersebut tertarik lebih jauh untuk memilih profesi akuntansi. Selain itu angkatan 2016 merupakan yang sudah memasuki pada semester akhir yang akan segera menyelesaikan masa studinya sehingga dari mahasiswa tersebut mempunyai sikap pada pemilihan karir setelah lulus kuliah khususnya keinginan untuk menjadi seorang akuntan.

Tabel 3.1 Daftar Mahasiswa Akuntansi angkatan 2016  
Universitas Bosowa

| No.           | Kelas                    | Jumlah Mahasiswa |
|---------------|--------------------------|------------------|
| 1.            | Akuntansi A              | 35 Orang         |
| 2.            | Akuntansi B              | 32 Orang         |
| 3.            | Akuntansi C              | 12 Orang         |
| 4.            | Non Reguler (Leadership) | 9 Orang          |
| <b>Jumlah</b> |                          | <b>88 Orang</b>  |

Sumber : Data yang Diolah, 2020

### 3.3.2 Sampel

Sampel ialah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018 : 131). Menurut Roschoe dalam Sugiyono (2018: 150) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang diambil dari jumlah populasi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknis sampling sensus yang dimana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi.

Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian

| No.           | Kelas                    | Jumlah Mahasiswa |
|---------------|--------------------------|------------------|
| 1.            | Akuntansi A              | 34 Orang         |
| 2.            | Akuntansi B              | 32 Orang         |
| 3.            | Akuntansi C              | 12 Orang         |
| 4.            | Non Reguler (Leadership) | 9 Orang          |
| <b>Jumlah</b> |                          | <b>87 Orang</b>  |

Sumber: Data yang Diolah, 2020

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018: 2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer.



a. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder yang diperoleh dari penelitian ini yaitu data jumlah Mahasiswa Akuntansi angkatan 2016 Universitas Bosowa yang diambil dari KTU Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

b. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara yaitu kuesioner yang diambil dari responden. Penyebaran kuesioner ini dilakukan secara langsung dengan memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden yaitu mahasiswa akuntansi Universitas Bosowa. Responden tersebut dipilih secara menyeluruh dari suatu populasi dan setiap responden memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian, karena semua elemen dalam populasi dianggap sama (homogen).

### 3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat berupa software SPSS for windows, setelah data-data terkumpul maka akan dilakukan analisis data yang terdiri dari :

1. Uji statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan cara pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga diperoleh informasi yang lebih mudah dipahami. Informasi yang dapat diperoleh dengan statistik deskriptif antara lain

pemusatan data (mean, median, modus), penyebaran data (range, simpangan rata-rata, varians dan simpangan baku), kecenderungan suatu gugus data, ukuran letak (kuartil, desil dan persentil).

Berikut penjelasan tentang beberapa indikator analisis deskriptif antara lain:

1. Mean adalah rata-rata sebuah kelompok data. Cara hitung: jumlah semua anggota kelompok data dibagi dengan jumlah anggota.
2. Median adalah nilai paling tengah
3. Modus adalah angka yang paling sering keluar
4. Standar deviasi atau simpangan baku adalah nilai akar kuadrat dari varians
5. Varians adalah nilai yang didapat dari pembagian hasil penjumlahan kuadrat (*sum of squares*) dengan ukuran data (n). Dimana ukuran data (n) adalah banyaknya anggota sampel atau observasi
6. Minimum adalah nilai paling rendah atau paling kecil diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data
7. Maksimum adalah nilai paling tinggi atau besar diantara semua anggota dalam sebuah kelompok
8. Sum adalah jumlah nilai semua anggota dalam sebuah kelompok
9. Count atau Total adalah banyaknya anggota sampel atau observasi di dalam sebuah kelompok data
10. Range adalah rentang atau jarak antara nilai maksimum dan nilai minimum
11. Standar error (of mean) adalah indeks yang memberikan gambaran dari sebaran merata sampel terhadap rerata dari rerata keseluruhan kemungkinan sampel (rerata populasi)

Menurut Nuryaman dan Veronica (2015:118), analisis deskriptif adalah:

Memberikan deskripsi mengenai karakteristik variabel penelitian yang sedang diamati serta data demografi responden. Dalam hal ini, analisis deskriptif memberikan penjelasan tentang ciri-ciri yang khas dari variabel penelitian tersebut, menjelaskan bagaimana perilaku individu (responden atau subjek) dalam kelompok.”

Statistik deskriptif membahas cara-cara pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga diperoleh informasi yang lebih mudah dipahami. Informasi yang dapat diperoleh dengan statistik deskriptif antara lain pemusatan data (mean, median, modus), penyebaran data (range, simpangan rata-rata, varians dan simpangan baku), kecenderungan suatu gugus data, ukuran letak (kuartil, desil dan persentil).

## 2. Uji kualitas data

### a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut sugiyono (2010) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Penelitian ini merupakan instrumen non-test, maka mengukur instrumen tersebut cukup memenuhi validitas konstruksi. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari Pearson.

### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Menurut Sugiyono (2008:180). Untuk menguji realibilitas dalam penelitian ini digunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,70 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliable (Imam Ghozali, 2013: 48).

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Ghozali (2013:160) menyatakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.”

#### b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013:105), menyatakan bahwa “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).” Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

### c. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2013:139), menyatakan bahwa “Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah 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 homokedastisitas dan jika tidak tetap maka disebut heterokedastisitas.”

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji persamaan regresi linier berganda

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen. Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Pemilihan karir akuntan

X1 : Penghargaan finansial

X2 : Pertimbangan pasar kerja

$\alpha$  : Konstanta

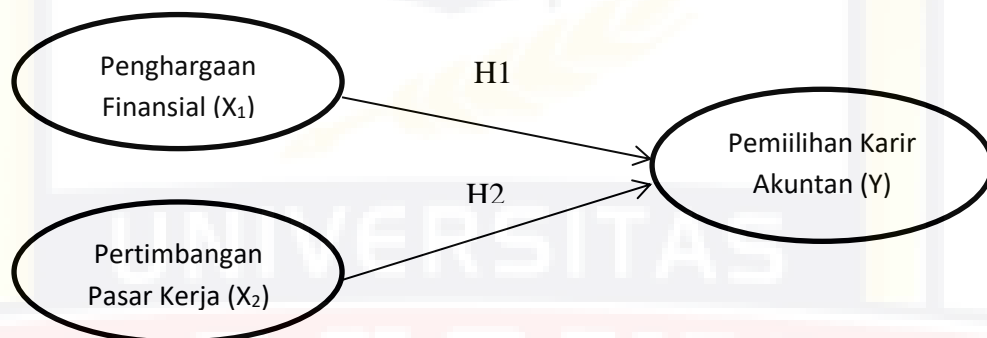
$\beta_x$  : Koefisien regresi

$\varepsilon$  : Error

Linearitas hanya dapat diterapkan pada regresi berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu, suatu model regresi linier berganda dikatakan linear jika

memenuhi syarat-syarat linearitas, seperti normalitas data (baik secara individu maupun model), bebas dari asumsi klasik statistik multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas. Model regresi linear berganda dikatakan model yang baik jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik.

Gambar 3.1 Model Regresi Linier Berganda



Keterangan gambar :

X<sub>1</sub> : Penghargaan Finansial

X<sub>2</sub> : Pertimbangan Pasar Kerja

Y : Pemilihan Karir Akuntan

→ : Pengaruh interaksi masing-masing variabel X terhadap variabel Y

#### b. Uji Statistik t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Untuk melihat adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, diuji pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ .

### c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y secara bersama-sama dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis didukung yaitu, variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### d. Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)

“Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95)”.

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar dari nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila  $R^2$  semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## 3.6 Definisi Operasional

### a. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik

utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Adapun penghargaan finansial yang diberikan perusahaan antara lain gaji, bonus, dan tunjangan.

b. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja adalah pertimbangan dalam menentukan pekerjaan yang meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan pekerjaan. Keamanankerja merupakan faktor dimana karier yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama.





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Penelitian**

Universitas Bosowa merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berada dibawah naungan Yayasan Aksa Mahmud (Bosowa Foundation). Universitas Bosowa yang menjadi perguruan tinggi binaan H.M Aksa Mahmud selaku Founder Bosowa ini juga masih tergolong dalam lingkup Bosowa Group yang bergerak dibidang pendidikan.

Sejak peralihan nama dari Universitas “45” Makassar ke Universitas Bosowa dan peralihan pengolahan dari Andi Sose ke Aksa Mahmud pada tahun 2013 lalu, salah satu keberhasilan Universitas Bosowa adalah dengan pencapaian peningkatan Akreditasi Institusi menjadi B ini tercantum sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Nomor 473/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2015.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Mahasiswa Akuntansi angkatan 2016 Universitas Bosowa. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada Mahasiswa Akuntansi 2016 Universitas Bosowa dengan jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 87 kuesioner dan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 87 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian sebesar 100%.

Tabel 4.1 Rincian Responden Penelitian

| <b>Keterangan</b>                                 | <b>Jumlah Mahasiswa</b> |
|---|-------------------------|
| <b>Mahasiswa Akuntansi angkatan 2016</b>          | 87                      |
| <b>Mahasiswa yang bersedia menerima kuesioner</b> | 87                      |
| <b>Mahasiswa yang menolak kuesioner</b>           | 0                       |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Tabel 4.2 Pengembalian Kuesioner

| <b>Keterangan</b>                   | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|-------------------------------------|---------------|-------------------|
| <b>Kuesioner yang disebar</b>       | 87            | 100%              |
| <b>Kuesioner yang tidak kembali</b> | 0             | 0                 |
| <b>Kuesioner yang digunakan</b>     | 87            | 100%              |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, dan umur. Data karakteristik responden selengkapnya dapat dilihat dalam penjelasan berikut ini:

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

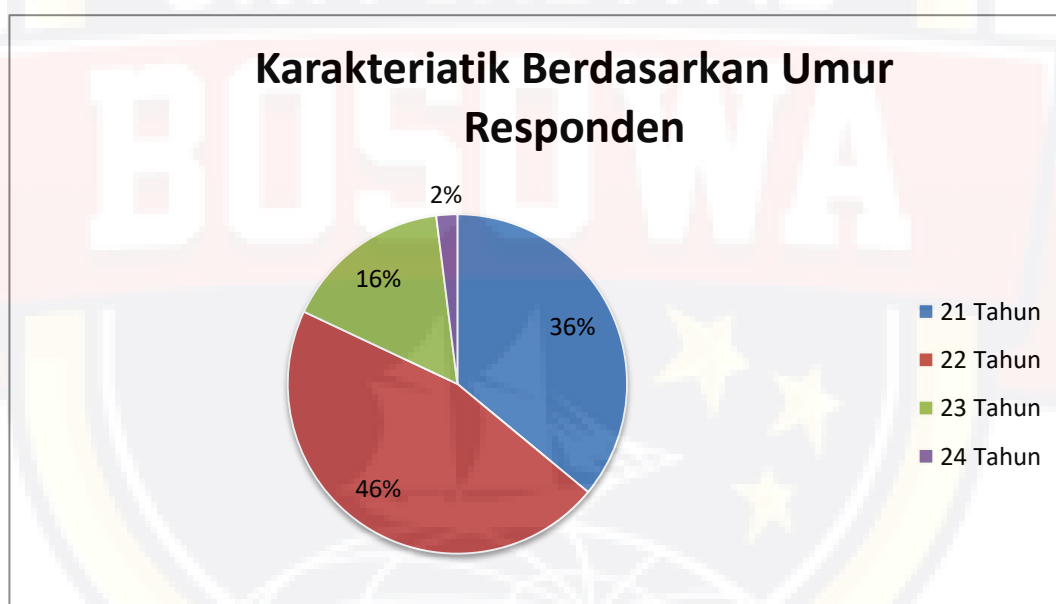
Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan umur:

Tabel 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Umur

| No            | Umur Responden | Jumlah | Frekuensi (%) |
|---------------|----------------|--------|---------------|
| 1             | 21 Tahun       | 31     | 36%           |
| 2             | 22 Tahun       | 40     | 46%           |
| 3             | 23 Tahun       | 14     | 16%           |
| 4             | 24 Tahun       | 2      | 2%            |
| <b>Jumlah</b> |                | 87     | 100%          |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Gambar 4.1 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Umur Responden



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 22 tahun yaitu sejumlah 40 responden (46%) diikuti responden yang berusia 21 tahun berjumlah 31 responden (36%) diikuti responden yang berusia 23 tahun berjumlah 14 mresponden (26%) dan diikuti responden yang berusia 24 tahun berjumlah 2 orang (2%). Responden dengan

jumlah paling sedikit berdasarkan usia adalah usia 24 tahun berjumlah 2 responden (2%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

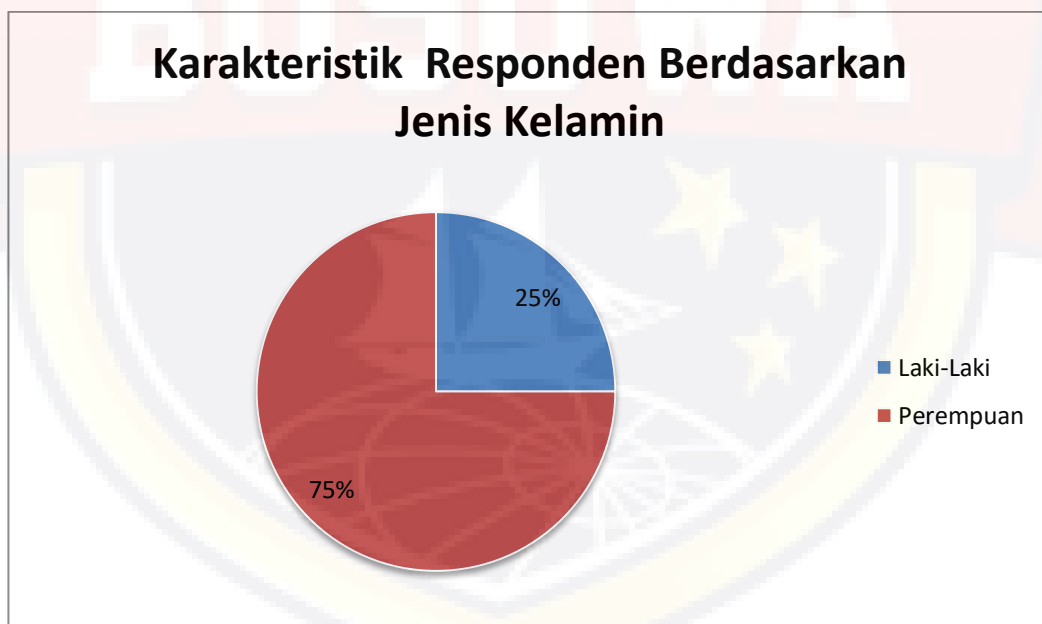
Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah | Frekuensi (%) |
|---------------|---------------|--------|---------------|
| 1             | Laki-laki     | 22     | 25%           |
| 2             | Perempuan     | 65     | 75%           |
| <b>Jumlah</b> |               | 87     | 100%          |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Gambar 4.2 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 65 responden (75%) dan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 responden (25%).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas Akuntansi

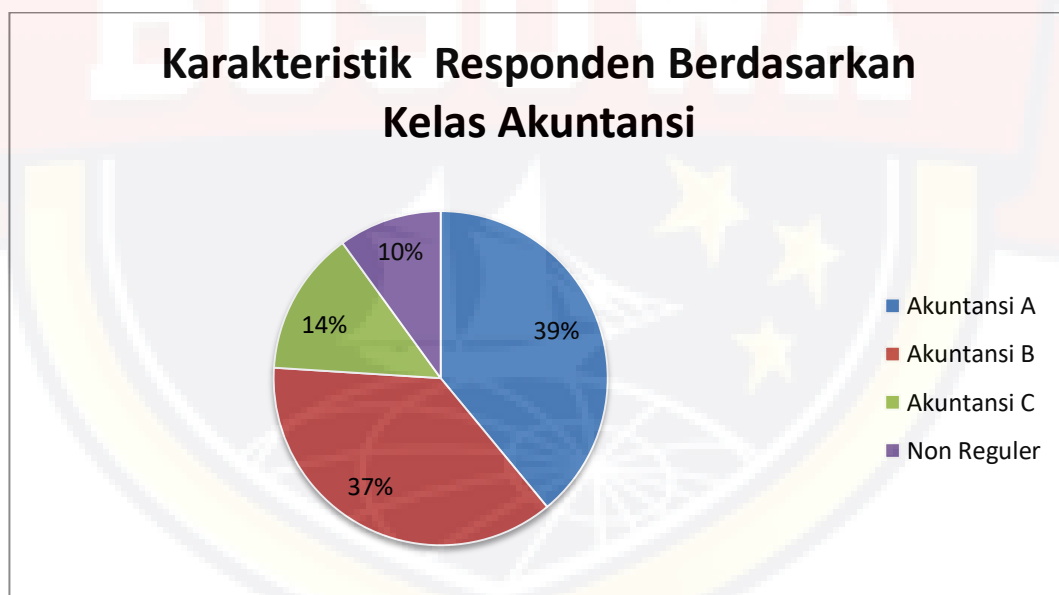
Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan umur:

Tabel 4.5 Demografi Responden Berdasarkan Kelas Akuntansi

| No            | Kelas Akuntansi | Jumlah | Frekuensi (%) |
|---------------|-----------------|--------|---------------|
| 1             | Akuntansi A     | 34     | 39%           |
| 2             | Akuntansi B     | 32     | 37%           |
| 3             | Akuntansi C     | 12     | 14%           |
| 4             | Non Reguler     | 9      | 10%           |
| <b>Jumlah</b> |                 | 87     | 100%          |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Gambar 4.3 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Kelas Akuntansi



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian berasal dari kelas Akuntansi A yaitu sejumlah 34 responden (39%) diikuti responden dari kelas Akuntansi B berjumlah 32 responden

(37%) diikuti responden yang dari Akuntansi C berjumlah 12 mresponden (14%) dan diikuti responden dari Non Reguler berjumlah 9 orang 10%). Responden dengan jumlah paling sedikit kelas Akuntansi adalah Non Reguler yaitu berjumlah 9 responden (10%).

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Pemilihan Karir Akuntan. Variabel-variabel tersebut akan diuji dengan analisis statistik deskriptif.

Tabel 4.6 Analisis *Descriptive Statistics*

|                                 | N  | Minimum | Maximum | Sum   | Mean   | Std. Deviation |
|---------------------------------|----|---------|---------|-------|--------|----------------|
| <b>Penghargaan Finansial</b>    | 32 | 1,1     | 5,0     | 142,8 | 4,4625 | ,71606         |
| <b>Pertimbangan Pasar Kerja</b> | 32 | 1,0     | 5,0     | 131,0 | 4,2844 | ,73577         |
| <b>Pemilihan Karir Akuntan</b>  | 32 | 1,2     | 5,0     | 130,6 | 4,0813 | ,75666         |

0-1,0 = Sangat Tidak Setuju

1,1-2,0 = Tidak Setuju

2,1-3,0 = Netral

3,1-4,0 = Setuju

4,1-5,0 = Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penghargaan Finansial ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel diatas  $X_1$  memiliki nilai mean 4,46 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban Sangat Setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,716 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2. Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel diatas  $X_2$  memiliki nilai mean 4,28 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban Sangat Setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,735 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3. Pemilihan Karir Akuntan (Y)

Berdasarkan tabel diatas  $X_2$  memiliki nilai mean 4,08 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban Setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,756 dari nilai rata-rata jawaban responden.

#### 4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Ghozali, Imam (2016:52-53) menjelaskan “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.”

Pengukuran dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel dependen. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan kriteria yaitu apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka disimpulkan butir pertanyaan dikatakan valid, sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

a. Penghargaan Finansial

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Penghargaan Finansial

| No. Item | r-table | r-hitung | Keterangan |
|----------|---------|----------|------------|
| 1        | 0,461   | 0,881    | Valid      |
| 2        | 0,461   | 0,832    | Valid      |
| 3        | 0,461   | 0,812    | Valid      |
| 4        | 0,461   | 0,552    | Valid      |
| 5        | 0,461   | 0,720    | Valid      |
| 6        | 0,461   | 0,914    | Valid      |
| 7        | 0,461   | 0,878    | Valid      |
| 8        | 0,461   | 0,784    | Valid      |
| 9        | 0,461   | 0,817    | Valid      |
| 10       | 0,461   | 0,825    | Valid      |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen Penghargaan finansial dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,461 (tarif signifikan 1% dengan  $N=32$ ) sehingga dinyatakan valid.



## b. Pertimbangan Pasar Kerja

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja

| No. Item | r-table | r-hitung | Keterangan |
|----------|---------|----------|------------|
| 1        | 0,461   | 0,626    | Valid      |
| 2        | 0,461   | 0,792    | Valid      |
| 3        | 0,461   | 0,868    | Valid      |
| 4        | 0,461   | 0,881    | Valid      |
| 5        | 0,461   | 0,889    | Valid      |
| 6        | 0,461   | 0,817    | Valid      |
| 7        | 0,461   | 0,860    | Valid      |
| 8        | 0,461   | 0,909    | Valid      |
| 9        | 0,461   | 0,616    | Valid      |
| 10       | 0,461   | 0,760    | Valid      |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen Pertimbangan Pasar Kerja dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memilikinilai korelasi *Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,461 (tarif signifikan 1% dengan  $N=32$ ) sehingga dinyatakan valid.

## c. Pemilihan Karir Akuntan

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pemilihan Karir Akuntan

| No. Item | r-table | r-hitung | Keterangan |
|----------|---------|----------|------------|
| 1        | 0,461   | 0,678    | Valid      |
| 2        | 0,461   | 0,810    | Valid      |
| 3        | 0,461   | 0,843    | Valid      |
| 4        | 0,461   | 0,612    | Valid      |
| 5        | 0,461   | 0,752    | Valid      |
| 6        | 0,461   | 0,584    | Valid      |
| 7        | 0,461   | 0,788    | Valid      |
| 8        | 0,461   | 0,807    | Valid      |
| 9        | 0,461   | 0,870    | Valid      |
| 10       | 0,461   | 0,833    | Valid      |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen Pemilihan Karir Akuntan dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,461 (tarif signifikan 1% dengan N=32) sehingga dinyatakan valid.

## 2. Uji Realibilitas

Ghozali, Imam (2016:47) mengatakan “Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran sekali saja (*one shot*). Selanjutnya, hasil dari pengukuran dibandingkan dengan pertanyaan lain menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Nunally, 1994 dalam Imam Ghozali (2016:48) mengungkapkan suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ .

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| <b>Nama Variabel</b>            | <b>Cronbach's<br/>Alpha</b> | <b>Keterangan</b> |
|---------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>Penghargaan Finansial</b>    | 0,934                       | Reliable          |
| <b>Pertimbangan Pasar Kerja</b> | 0,933                       | Reliable          |
| <b>Pemilihan Karir Akuntan</b>  | 0,912                       | Reliable          |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji realibitas instrumen yang menyatakan seluruh instrumen variable penelitian dinyatakan reliabel karna koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70

#### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) “Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara tidak normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila

nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal, sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distirbusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 87                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | 4.10325757              |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .059                    |
|                                | Positive       | .059                    |
|                                | Negative       | -.032                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | .548                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .925                    |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0, 925. Oleh karena nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar varriabel bebas (independen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Nana, 2018). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Jika  $VIF \geq 10$  dan nilai tolerance  $\leq 0,10$  maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

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

| Model                    | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------|-------------------------|-------|
|                          | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)             |                         |       |
| Penghargaan Finansial    | ,498                    | 2,006 |
| Pertimbangan Pasar Kerja | ,498                    | 2,006 |

a. Dependent Variable: Pemilihan Karir

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu pada variabel penghargaan finansial adalah 2,006 dan variabel pertimbangan pasar kerja adalah 2,006. Maka nilai masing-masing variabel independen  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak multikolinieritas antar variabel independen dalam model ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dan residual satu pengantaran ke pengantaran lain. Jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan

residul error yaitu ZPRED, jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedasstisitas (Ghozali, 2016;134). Berikut adalah tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas

|       |                          | Unstandardized |            | Standardized | T     | Sig. |
|-------|--------------------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
|       |                          | Coefficients   |            | Coefficients |       |      |
| Model |                          | B              | Std. Error | Beta         |       |      |
| 1     | (Constant)               | 4.352          | 2.020      |              | 2.154 | .034 |
|       | penghargaan finansial    | -.011          | .062       | -.028        | -.178 | .859 |
|       | pertimbangan pasar kerja | -.018          | .066       | -.042        | -.271 | .787 |

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data Primer yang Diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel penghargaan finansial adalah 0,859 dan variabel pertimbangan pasar kerja adalah 0,787. Berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sehingga variabel penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Persamaan Regresi Linier berganda

Berikut hasil regresi linier bergada dengan menggunakan pengujian statistik SPSS 16:

Tabel 4.14 Model Persamaan Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)               | 5.719                       | 3.217      |                           | 1.778 | .079 |
|       | Penghargaan Finansial    | .311                        | .099       | .324                      | 3.136 | .002 |
|       | Pertimbangan Pasar Kerja | .489                        | .106       | .477                      | 4.617 | .000 |

a. Dependent Variable: Pemilihan Karir Akuntan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 Diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 5,719 + 0,311X_1 + 0,489X_2$$

Interpretasinya :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 5,719, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel penghargaan finansial, dan pertimbangan pasar kerja sama dianggap konstan (0), maka besarnya pemilihan karir Akuntan sebesar 5,719.
2. Koefisien regresi  $X_1 = 0,311$  artinya apabila penghargaan finansial meningkat sebanyak 1 poin, maka akan meningkatkan pemilihan karir Akuntan sebesar 0,311.
3. Koefisien regresi  $X_2 = 0,489$  artinya apabila pertimbangan pasar kerja meningkat sebanyak 1 poin, maka akan meningkatkan pemilihan karir Akuntan sebesar 0,489.

## 2. Uji T

“Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2013)”.

Berikut hasil uji T pengaruh Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir akuntan menggunakan pengujian SPSS 16:

Tabel 4.15 Hasil Uji T Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Penentuan  
Pemilihan Karir Akuntan

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

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | 5.719                       | 3.217      |                           | 1.778 | .079 |
|       | penghargaan finansial | .311                        | .099       | .324                      | 3.136 | .002 |

a. Dependent Variable: pemilihan karir akuntan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa penghargaan finansial mempunyai  $t_{hitung} = 3,136 > t_{tabel} = 1,988$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan penghargaan finansial berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir Akuntan.



Tabel 4.16 Hasil Uji T Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Penentuan Pemilihan Karir Akuntan

| Coefficients <sup>a</sup> |                          |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)               | 5.719                       | 3.217      |                           | 1.778 | .079 |
|                           | pertimbangan pasar kerja | .489                        | .106       | .477                      | 4.617 | .000 |

a. Dependent Variable: pemilihan karir akuntan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa Pertimbangan pasar kerja mempunyai  $t_{hitung} = 4,617 > t_{tabel} = 1,988$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir Akuntan. Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir Akuntan.

### 3. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2016:96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,005 dengan derajat bebas (n-k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel

b. Kinerja keputusan:

a. Uji kecocokan model ditolak jika  $\alpha > 0,05$

b. Uji kecocokan model diterima jika  $\alpha < 0,05$

Berikut hasil uji F dengan menggunakan pengujian statistik SPSS 16:

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1786.387       | 2  | 893.193     | 51.817 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1447.958       | 84 | 17.238      |        |                   |
|       | Total      | 3234.345       | 86 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial

b. Dependent Variable: Pemilihan Karir Akuntan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 20. Diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 51,817 > F_{tabel} = 3,105$  dan nilai P value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir Akuntan, dengan demikian Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

4. Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji  $R^2$  dengan menggunakan pengujian statistik SPSS 16 :

Tabel 4.18 Hasil Uji  $R^2$ **Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .743 <sup>a</sup> | .552     | .542              | 4.15182                    | 2.254         |

a. Predictors: (Constant), Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial

b. Dependent Variable: Pemilihan Karir Akuntan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.18 Diatas menunjukkan bahwa nilai *Square* ( $R^2$ ) adalah 0, 552 atau 55,2%. Jadi variabel penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja dapat menjelaskan 55,2% variasi Mahasiswa Akuntansi memilih karir Akuntan dan sisanya 45,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa regresi ini.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi angkatan 2016 Universitas Bosowa. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan Pemilihan Karir Akuntan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier mempunyai  $t_{hitung} = 3,217 > t_{tabel} = 1,988$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa penghargaan finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis

pertama pada penelitian ini diterima. Hal ini berarti apabila penghargaan finansial semakin baik maka kemauan untuk memilih sebagai Akuntan juga semakin besar. Begitu pula sebaliknya, apabila penghargaan finansial semakin rendah maka minat Mahasiswa Akuntansi untuk memilih sebagai akuntan akan menjadi kurang baik.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan Sarli Siska Harianti (2017) yang menyatakan Penghargaan Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan pemilihan Karir Akuntan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Penghargaan Finansial merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi penentuan dalam pemilihan karir sebagai Akuntan. Mahasiswa Akuntansi yang memilih sebagai akuntan mengharapkan dan menginginkan gaji yang tinggi, mendapatkan bonus jika bekerja lebih baik dari standar yang diberikan dan penghargaan finansial yang bersifat jangka waktu yang panjang.

2. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda  $t_{hitung} = 4,617 > t_{tabel} = 1,988$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan pemilihan karir akuntan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Hal ini berarti apabila pasar kerja semakin luas maka minat mahasiswa Akuntansi untuk memilih sebagai Akuntan semakin besar. Begitu pula sebaliknya apabila pasar kerja sebagai akuntan tidak luas

dalam arti kurang tersedianya lapangan pekerjaan maka minat mahasiswa Akuntansi pun juga akan menjadi kurang.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan Muhammad Iswahuddin (2015) yang menyatakan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan. Hal tersebut membuktikan bahwa Mahasiswa Akuntansi akan mempertimbangkan tersedianya lapangan pekerjaan untuk mendapatkan promosi dalam suatu profesi terkait pasar kerja yang semakin ketat dan fleksibilitas karir khususnya dalam bidang Akuntansi. Tetapi berbeda dengan yang dilakukan oleh Nana Naraika Naminingsih (2018) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan dan juga merupakan faktor yang penting untuk Mahasiswa Akuntansi dalam menentukan pemilihan Karir sebagai Akuntan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa :

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Penentuan Pemilihan Karir Akuntan pada Universitas Bosowa”. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Penentuan Pemilihan Karir Akuntan. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat langsung dari objek penelitian. Pengumpulan data alat yang digunakan yaitu angket atau kuesioner yang dibagikan kepada 87 Mahasiswa Akuntansi di Universitas Bosowa. Setelah angket disebar, peneliti kemudian menganalisis menggunakan alat berupa software SPSS for windows. Analisis digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan di Universitas Bosowa.

Variabel penghargaan finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan. Hal ini berarti apabila penghargaan finansial semakin baik maka kemauan untuk memilih sebagai Akuntan juga semakin besar. Begitu pula sebaliknya, apabila penghargaan finansial semakin rendah maka

minat Mahasiswa Akuntansi untuk memilih sebagai akuntan akan menjadi kurang baik.

Kemudian untuk Pertimbangan Pasar Kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penentuan pemilihan karir Akuntan.. Hal ini berarti apabila pasar kerja semakin luas maka minat mahasiswa Akuntansi untuk memilih sebagai Akuntan semakin besar. Begitu pula sebaliknya apabila pasar kerja sebagai akuntan tidak luas dalam arti kurang tersedianya lapangan pekerjaan maka minat mahasiswa Akuntansi pun juga akan menjadi kurang.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Pada kantor akuntan diharapkan untuk lebih memerhatikan pada bagian penghargaan finansialnya. Sebab sebagian besar bagi mahasiswa Akuntansi yang memilih karir sebagai Akuntan akan melihat seberapa besar penghargaan finansial yang diberikan.
2. Pada kantor akuntan diharapkan agar lebih memperluas pasar kerjanya karena sebagian besar mahasiswa Akuntansi menentukan karirnya untuk menjadi seorang akuntan dengan terlebih dahulu mempertimbangkan dan melihat peluang pasar kerja. Dan semakin besar pasar kerja untuk menjadi seorang Akuntan maka semakin banyak pula Mahasiswa Akuntansi yang akan memilih karir sebagai Akuntan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhadar, Mochammad A. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAk Universitas Hasanuddin). Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Arismutia, Salza Adzri. 2017. *Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik*. Jurnal. Bandung: Program Studi Akuntansi. STIE INABA
- Desra. 2020. Jurnal Enterpreneur Macam Profesi dan Manfaat Akuntan Untuk Perusahaan. <https://www.jurnal.id/id/blog/profesi-dan-manfaat-akuntan-untuk-perusahaan/>. Diakses tanggal 16 juni 2020
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerja sama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Gendro, Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, Marihot T.E, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harianti, Sarli Siska. 2012. "Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Ikhwan. 2015. *Penerapan Data Mining Dengan Algoritma FP-Growth untuk Mendukung Strategi Promosi Pendidikan (Studi kasus kampus STIMIK*



*Trigna Dharma*). Jurnal. Medan: Jurusan Sistem Komputer. Fakultas Sains dan Teknologi. STIMIK Triguna Dharma.

Iswahudin, Muhammad. 2015. “Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan Profesional”. Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta

Kuswidanti, Hanan Arum. 2018. “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Lukman, Hendro. 2015. “Pengaruh nilai intrinsik, Gender, Parental influence, persepsi mahasiswa dan pertimbangan pasar kerja dengan pendekatan *Theory Of Reasoned Action* Model terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta”. *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi 18 Medan*

Nabil. 2019. Pengertian Akuntan Pendidik Peran, Syarat dan Tugas Akuntan Pendidik. <https://catilmu.com/pengertian-akuntan-pendidik/>. Diakses tanggal 16 Juni 2020

Naminingsih, Nana Naraika. 2018. “Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar, Teman dan Keluarga Dalam Pemilihan Karir Akuntan Publik”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta

Nuryaman, dan Veronica Christina. 2015. *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP

Triton PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta Selatan: ORYZA

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Upah

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik

Veitzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7, Depok: PT RAJAGRAFINDO.

## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah daftar pernyataan tentang penelitian **“Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Penentuan Pemilihan Karir Akuntan”**. Saudara/i cukup memberikan tanda check list (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara/i. Setiap pernyataan diharapkan hanya satu jawaban. Mohon untuk dijawab di tempat yang telah disediakan.

#### Identitas Responden

Nama : .....

NIM : .....

JenisKelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan \*check list (√)

Universitas : .....

Mohon di isi dengan tanda check list (√) pada kolom yang telah di sediakan sesuai dengan kondisi anda saat ini, dengan keterangan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = SangatSetuju

## 1. Penghargaan Finansial (X1)

| No.   | Keterangan   | STS | TS | N | S | SS |
|---|--|-----|----|---|---|----|
|   | Dalam memilih profesi tersebut anda mengharapkan hal-hal sebagai berikut : |     |    |   |   |    |
| <b>A. Gaji</b>  |  |     |    |   |   |    |
| 1.  | Mendapat gaji yang tinggi  |     |    |   |   |    |
| 2.  | Kenaikan gaji yang lebih cepat   |     |    |   |   |    |
| 3.  | Memperoleh gaji yang sesuai dengan standar pemenuhan kebutuhan hidup       |     |    |   |   |    |
| 4.  | Mendapat gaji ketika libur sakit   |     |    |   |   |    |
| <b>B. Insentif (Bonus, uang pensiun, asuransi, tunjangan)</b> |  |     |    |   |   |    |
| 5.  | Saya merasa lebih bertanggung jawab ketika sering mendapatkan bonus        |     |    |   |   |    |
| 6.  | Mendapat bonus apabila dapat berprestasi                                   |     |    |   |   |    |
| 7.  | Mendapat bonus bila bekerja lembur melebihi jam kerja                      |     |    |   |   |    |
| 8.  | Mendapat dana pensiun  |     |    |   |   |    |
| 9.  | Mendapat asuransi kompensasi karyawan.                                     |     |    |   |   |    |
| 10.   | Mendapat tunjangan ketika hari raya  |     |    |   |   |    |

## 2. Pertimbangan Pasar Kerja (X2)

| No.                          | Keterangan   | STS | TS | N | S | SS |
|------------------------------|--|-----|----|---|---|----|
|                              | Anda memilih profesi akuntan tersebut karena menurut Anda profesi tersebut : |     |    |   |   |    |
| <b>A. Peluang Masa Kerja</b> |  |     |    |   |   |    |
| 1.                           | Masa kerja yang panjang/Lama   |     |    |   |   |    |
| 2.                           | Tidak mudah terkena PHK  |     |    |   |   |    |

|                                      |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 3.                                   | Mampu memberikan keamanan kerja yang lebih terjamin.                             |  |  |  |  |  |
| 4.                                   | Bisa merangkap pekerjaan lain/fleksibel  |  |  |  |  |  |
| 5.                                   | Lebih mudah untuk berkembang   |  |  |  |  |  |
| 6.                                   | Lebih memberikan peluang jabatan/kedudukan yang tinggi                           |  |  |  |  |  |
| 7.                                   | Lebih memberikan kesempatan untuk berkembang dibidang lain.                      |  |  |  |  |  |
| <b>B. Peluang Lapangan Pekerjaan</b> |  |  |  |  |  |  |
| 8.                                   | Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diakses                                     |  |  |  |  |  |
| 9.                                   | Jumlah akuntan lebih minim dibanding jumlah perusahaan yang membutuhkan akuntan. |  |  |  |  |  |
| 10.                                  | Peluang kesempatan kerja lebih tinggi.   |  |  |  |  |  |

### 3. Pemilihan Karir Akuntan (Y)

| No.   | Keterangan  | STS | TS | N | S | SS |
|---|---|-----|----|---|---|----|
| Anda memilih profesi akuntan karna :            |   |     |    |   |   |    |
| <b>A. Sesuai dengan bidang</b>                  |   |     |    |   |   |    |
| 1.  | Sesuai dengan bidang perkuliahan                  |     |    |   |   |    |
| 2.  | Sesuai dengan basic yang dimiliki                 |     |    |   |   |    |
| 3.  | Dapat menambah ilmu dan wawasan tentang akuntansi |     |    |   |   |    |
| <b>B. Keinginan atau Rujukan orang terdekat</b> |   |     |    |   |   |    |
| 4.  | Rujukan dan referensi dari orang tua              |     |    |   |   |    |
| 5.  | Rujukan dan referensi dari dosen                  |     |    |   |   |    |
| 6.  | Saran dari teman atau sahabat                     |     |    |   |   |    |

|                                    |   |  |  |  |  |  |
|------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 7.                                 | Sesuai dengan keinginan diri sendiri                                |  |  |  |  |  |
| <b>C. Profesi yang menjanjikan</b> |   |  |  |  |  |  |
| 8.                                 | Mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional |  |  |  |  |  |
| 9.                                 | Memiliki masa depan yang baik                                       |  |  |  |  |  |
| 10.                                | Bidang profesi/pekerjaan yang menjanjikan                           |  |  |  |  |  |



## Lampiran 2 : Hasil perhitungan kuesioner

### 1. Penghargaan Finansial

| Responden | q1 | q2 | q3 | q4 | q5 | q6 | q7 | q8 | q9 | q10 | Total X1 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----------|
| 1         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 43       |
| 2         | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 5  | 4   | 37       |
| 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 44       |
| 4         | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 46       |
| 5         | 3  | 2  | 5  | 1  | 1  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5   | 33       |
| 6         | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40       |
| 7         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5   | 41       |
| 8         | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 45       |
| 9         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 44       |
| 10        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50       |
| 11        | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 43       |
| 12        | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 47       |
| 13        | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 40       |
| 14        | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 46       |
| 15        | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 47       |
| 16        | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 43       |
| 17        | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 45       |
| 18        | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5   | 46       |
| 19        | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 35       |
| 20        | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 45       |
| 21        | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 48       |
| 22        | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 46       |
| 23        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5   | 40       |
| 24        | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 49       |
| 25        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50       |
| 26        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50       |
| 27        | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5   | 45       |
| 28        | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 49       |
| 29        | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 47       |
| 30        | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 49       |
| 31        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 39       |
| 32        | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 37       |
| 33        | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3   | 42       |
| 34        | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3   | 34       |
| 35        | 5  | 5  | 5  | 4  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 46       |
| 36        | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 35       |
| 37        | 4  | 3  | 4  | 2  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 42       |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 39 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 47 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 50 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 42 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 57 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 |
| 61 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 64 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 38 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 40 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 42 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 76 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 79 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 80 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 81 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 82 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 83 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 84 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 87 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |

## 2. Pertimbangan Pasar Kerja

| Responden | q1 | q2 | q3 | q4 | q5 | q6 | q7 | q8 | q9 | q10 | Total X2 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----------|
| 1         | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 44       |
| 2         | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 44       |
| 3         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 47       |
| 4         | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 48       |
| 5         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 32       |
| 6         | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 40       |
| 7         | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 45       |
| 8         | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 2  | 5   | 42       |
| 9         | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5   | 42       |
| 10        | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3   | 34       |
| 11        | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 43       |
| 12        | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5   | 43       |
| 13        | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4   | 39       |
| 14        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5   | 48       |
| 15        | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 48       |
| 16        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3   | 38       |
| 17        | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5   | 44       |
| 18        | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 48       |
| 19        | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 32       |
| 20        | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4   | 45       |
| 21        | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 49       |
| 22        | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 47       |
| 23        | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 36       |
| 24        | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3   | 37       |
| 25        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 49       |
| 26        | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 48       |
| 27        | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 45       |
| 28        | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 38       |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 35 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 41 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 32 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 49 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 38 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 46 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 38 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 39 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 61 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 36 |
| 64 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 23 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 67 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 69 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 31 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 70 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 72 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 73 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 74 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 75 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 77 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 30 |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 81 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 82 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 84 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 44 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 87 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 36 |

### 3. Pemilihan Karir Akuntan

| Responden | q1 | q2 | q3 | q4 | q5 | q6 | q7 | q8 | q9 | q10 | Total Y |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|---------|
| 1         | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5   | 38      |
| 2         | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 34      |
| 3         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50      |
| 4         | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 46      |
| 5         | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 1  | 4   | 28      |
| 6         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42      |
| 7         | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4   | 42      |
| 8         | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4   | 40      |
| 9         | 5  | 4  | 5  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 4  | 5   | 36      |
| 10        | 5  | 5  | 5  | 2  | 2  | 2  | 5  | 5  | 4  | 3   | 38      |
| 11        | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 2  | 5  | 5  | 4  | 5   | 43      |
| 12        | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5   | 42      |
| 13        | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3   | 34      |
| 14        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50      |
| 15        | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5   | 45      |
| 16        | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4   | 40      |
| 17        | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 5  | 5   | 36      |
| 18        | 5  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5   | 40      |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 31 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 29 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 29 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 39 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 31 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 44 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 47 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 52 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 57 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 58 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 60 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 33 |
| 61 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 63 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 64 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 19 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 67 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 69 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 71 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 72 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 76 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 77 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 37 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 79 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 80 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 81 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 82 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 40 |
| 84 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 86 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 87 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |



|    |                     |        |       |        |       |       |       |       |       |       |        |        |
|----|---------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| q5 | Pearson Correlation | ,638** | ,555* | ,478** | ,377* | 1     | ,550* | ,503* | ,504* | ,506* | ,590** | ,720** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,001  | ,006   | ,034  |       | ,001  | ,003  | ,003  | ,003  | ,000   | ,000   |
|    | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |
| q6 | Pearson Correlation | ,826** | ,775* | ,788** | ,423* | ,550* | 1     | ,862* | ,701* | ,750* | ,692** | ,914** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000  | ,000   | ,016  | ,001  |       | ,000  | ,000  | ,000  | ,000   | ,000   |
|    | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |
| q7 | Pearson Correlation | ,794** | ,695* | ,727** | ,357* | ,503* | ,862* | 1     | ,695* | ,715* | ,776** | ,878** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000  | ,000   | ,045  | ,003  | ,000  |       | ,000  | ,000  | ,000   | ,000   |
|    | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |
| q8 | Pearson Correlation | ,512** | ,419* | ,488** | ,180  | ,504* | ,701* | ,695* | 1     | ,963* | ,896** | ,784** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,003   | ,017  | ,005   | ,323  | ,003  | ,000  | ,000  |       | ,000  | ,000   | ,000   |
|    | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |
| q9 | Pearson Correlation | ,555** | ,480* | ,522** | ,258  | ,506* | ,750* | ,715* | ,963* | 1     | ,860** | ,817** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,005  | ,002   | ,155  | ,003  | ,000  | ,000  | ,000  |       | ,000   | ,000   |

|     |                     |        |       |        |       |       |       |       |       |       |        |        |
|-----|---------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
|     | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |
| q10 | Pearson Correlation | ,581** | ,484* | ,558** | ,249  | ,590* | ,692* | ,776* | ,896* | ,860* | 1      | ,825** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,005  | ,001   | ,169  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  |        | ,000   |
|     | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |
| x1  | Pearson Correlation | ,881** | ,832* | ,812** | ,552* | ,720* | ,914* | ,878* | ,784* | ,817* | ,825** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000  | ,000   | ,001  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000   |        |
|     | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |

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

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

## 2. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

### Correlations

|    | k1                  | k2     | k3    | k4     | k5    | k6    | k7    | k8    | k9    | k10  | x2     |        |
|----|---------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--------|--------|
| k1 | Pearson Correlation | 1      | ,543* | ,399*  | ,465* | ,472* | ,484* | ,460* | ,503* | ,289 | ,419*  | ,626** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | ,001  | ,024   | ,007  | ,006  | ,005  | ,008  | ,003  | ,108 | ,017   | ,000   |
|    | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32   | 32     | 32     |
| k2 | Pearson             | ,543** | 1     | ,790** | ,586* | ,770* | ,653* | ,592* | ,733* | ,168 | ,553** | ,792** |











|     |                     |        |       |        |       |       |       |       |       |       |        |        |
|-----|---------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
|     | Sig. (2-tailed)     | ,002   | ,000  | ,000   | ,020  | ,000  | ,015  | ,000  | ,000  |       | ,000   | ,000   |
|     | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |
| 110 | Pearson Correlation | ,559** | ,658* | ,728** | ,437* | ,509* | ,361* | ,600* | ,678* | ,893* | 1      | ,833** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,000  | ,000   | ,012  | ,003  | ,042  | ,000  | ,000  | ,000  |        | ,000   |
|     | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |
|     | Pearson Correlation | ,678** | ,810* | ,843** | ,612* | ,752* | ,584* | ,788* | ,807* | ,870* | ,833** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000  | ,000   | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000   |        |
|     | N                   | 32     | 32    | 32     | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32    | 32     | 32     |

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

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

## Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas

### 1. Variabel Penghargaan Finansial

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 32 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 32 | 100,0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,934             | ,938   | 10         |

#### Inter-Item Correlation Matrix

|    | q1    | q2    | q3    | q4    | q5    | q6   | q7   | q8   | q9   | q10  |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|
| q1 | 1,000 | ,915  | ,705  | ,518  | ,638  | ,826 | ,794 | ,512 | ,555 | ,581 |
| q2 | ,915  | 1,000 | ,809  | ,492  | ,555  | ,775 | ,695 | ,419 | ,480 | ,484 |
| q3 | ,705  | ,809  | 1,000 | ,425  | ,478  | ,788 | ,727 | ,488 | ,522 | ,558 |
| q4 | ,518  | ,492  | ,425  | 1,000 | ,377  | ,423 | ,357 | ,180 | ,258 | ,249 |
| q5 | ,638  | ,555  | ,478  | ,377  | 1,000 | ,550 | ,503 | ,504 | ,506 | ,590 |

|     |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |
|-----|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| q6  | ,826 | ,775 | ,788 | ,423 | ,550 | 1,000 | ,862  | ,701  | ,750  | ,692  |
| q7  | ,794 | ,695 | ,727 | ,357 | ,503 | ,862  | 1,000 | ,695  | ,715  | ,776  |
| q8  | ,512 | ,419 | ,488 | ,180 | ,504 | ,701  | ,695  | 1,000 | ,963  | ,896  |
| q9  | ,555 | ,480 | ,522 | ,258 | ,506 | ,750  | ,715  | ,963  | 1,000 | ,860  |
| q10 | ,581 | ,484 | ,558 | ,249 | ,590 | ,692  | ,776  | ,896  | ,860  | 1,000 |

### Summary Item Statistics

|                         | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|-------------------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Item Means              | 4,463 | 3,656   | 4,781   | 1,125 | 1,308             | ,117     | 10         |
| Item Variances          | ,819  | ,564    | 1,072   | ,508  | 1,902             | ,025     | 10         |
| Inter-Item Correlations | ,603  | ,180    | ,963    | ,783  | 5,342             | ,034     | 10         |

## 2. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 32 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 32 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| ,933             | ,939  | 10         |

**Inter-Item Correlation Matrix**

|     | k1    | k2    | k3    | k4    | k5    | k6    | k7    | k8    | k9    | k10   |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| k1  | 1,000 | ,543  | ,399  | ,465  | ,472  | ,484  | ,460  | ,503  | ,289  | ,419  |
| k2  | ,543  | 1,000 | ,790  | ,586  | ,770  | ,653  | ,592  | ,733  | ,168  | ,553  |
| k3  | ,399  | ,790  | 1,000 | ,692  | ,794  | ,733  | ,743  | ,849  | ,388  | ,620  |
| k4  | ,465  | ,586  | ,692  | 1,000 | ,789  | ,644  | ,738  | ,787  | ,622  | ,719  |
| k5  | ,472  | ,770  | ,794  | ,789  | 1,000 | ,767  | ,768  | ,908  | ,401  | ,534  |
| k6  | ,484  | ,653  | ,733  | ,644  | ,767  | 1,000 | ,805  | ,806  | ,359  | ,409  |
| k7  | ,460  | ,592  | ,743  | ,738  | ,768  | ,805  | 1,000 | ,784  | ,553  | ,506  |
| k8  | ,503  | ,733  | ,849  | ,787  | ,908  | ,806  | ,784  | 1,000 | ,391  | ,614  |
| k9  | ,289  | ,168  | ,388  | ,622  | ,401  | ,359  | ,553  | ,391  | 1,000 | ,598  |
| k10 | ,419  | ,553  | ,620  | ,719  | ,534  | ,409  | ,506  | ,614  | ,598  | 1,000 |

### Summary Item Statistics

|                         | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|-------------------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Item Means              | 4,284 | 3,719   | 4,656   | ,938  | 1,252             | ,083     | 10         |
| Item Variances          | ,868  | ,620    | 1,305   | ,685  | 2,106             | ,046     | 10         |
| Inter-Item Correlations | ,604  | ,168    | ,908    | ,739  | 5,389             | ,029     | 10         |

### 3. Variabel Pemilihan Karir Akuntan

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 32 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 32 | 100,0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,912             | ,918   | 10         |



**Inter-Item Correlation Matrix**

|     | I1    | I2    | I3    | I4    | I5    | I6    | I7    | I8    | I9    | I10   |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| I1  | 1,000 | ,647  | ,759  | ,268  | ,242  | ,162  | ,536  | ,552  | ,516  | ,559  |
| I2  | ,647  | 1,000 | ,853  | ,288  | ,339  | ,174  | ,776  | ,785  | ,736  | ,658  |
| I3  | ,759  | ,853  | 1,000 | ,310  | ,453  | ,196  | ,701  | ,729  | ,776  | ,728  |
| I4  | ,268  | ,288  | ,310  | 1,000 | ,703  | ,627  | ,216  | ,207  | ,409  | ,437  |
| I5  | ,242  | ,339  | ,453  | ,703  | 1,000 | ,829  | ,421  | ,421  | ,610  | ,509  |
| I6  | ,162  | ,174  | ,196  | ,627  | ,829  | 1,000 | ,229  | ,227  | ,426  | ,361  |
| I7  | ,536  | ,776  | ,701  | ,216  | ,421  | ,229  | 1,000 | ,901  | ,640  | ,600  |
| I8  | ,552  | ,785  | ,729  | ,207  | ,421  | ,227  | ,901  | 1,000 | ,683  | ,678  |
| I9  | ,516  | ,736  | ,776  | ,409  | ,610  | ,426  | ,640  | ,683  | 1,000 | ,893  |
| I10 | ,559  | ,658  | ,728  | ,437  | ,509  | ,361  | ,600  | ,678  | ,893  | 1,000 |

**Summary Item Statistics**

|                         | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|-------------------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Item Means              | 4,284 | 3,719   | 4,656   | ,938  | 1,252             | ,083     | 10         |
| Item Variances          | ,868  | ,620    | 1,305   | ,685  | 2,106             | ,046     | 10         |
| Inter-Item Correlations | ,604  | ,168    | ,908    | ,739  | 5,389             | ,029     | 10         |

## Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                 |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                               |                | 87                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | .0000000                |
|                                 | Std. Deviation | 4.10325757              |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .059                    |
|                                 | Positive       | .059                    |
|                                 | Negative       | -.032                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .548                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .925                    |
| a. Test distribution is Normal. |                |                         |

### 2. Uji Multikolinearitas

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method  |
|-------|---------------------|-------------------|---------|
| 1     | X2, X1 <sup>a</sup> |                   | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .743 <sup>a</sup> | .552     | .542              | 4.15182                    |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

| Model |                          | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------------|-------------------------|-------|
|       |                          | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)               |                         |       |
|       | Penghargaan Finansial    | .498                    | 2.006 |
|       | Pertimbangan Pasar Kerja | .498                    | 2.006 |

### 3. Uji Heterokedastisitas

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 5.719                       | 3.217      |                           | 1.778 | .079 |                         |       |
|       | X1         | .311                        | .099       | .324                      | 3.136 | .002 | .498                    | 2.006 |
|       | X2         | .489                        | .106       | .477                      | 4.617 | .000 | .498                    | 2.006 |

a. Dependent Variable: Y

#### ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1786.387       | 2  | 893.193     | 51.817 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1447.958       | 84 | 17.238      |        |                   |
|       | Total      | 3234.345       | 86 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

| Model | Dimensi on | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |     |     |
|-------|------------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|
|       |            |            |                 | (Constant)           | X1  | X2  |
| 1     | 1          | 2.981      | 1.000           | .00                  | .00 | .00 |
|       | 2          | .013       | 15.203          | .98                  | .20 | .10 |
|       | 3          | .007       | 21.393          | .01                  | .80 | .90 |

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 6 : Uji Hipotesis**

1. Uji Regresi Linier Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method  |
|-------|--|-------------------|---------|
| 1     | pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial <sup>a</sup> |                   | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: pemilihan karir akuntan

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

| Model |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)               | 5.719                       | 3.217      |                           | 1.778 | .079 |
|       | penghargaan finansial    | .311                        | .099       | .324                      | 3.136 | .002 |
|       | pertimbangan pasar kerja | .489                        | .106       | .477                      | 4.617 | .000 |

a. Dependent Variable: pemilihan karir akuntan

## 2. Uji T

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

| Model |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)               | 5.719                       | 3.217      |                           | 1.778 | .079 |
|       | penghargaan finansial    | .311                        | .099       | .324                      | 3.136 | .002 |
|       | pertimbangan pasar kerja | .489                        | .106       | .477                      | 4.617 | .000 |

a. Dependent Variable: pemilihan karir akuntan

## 3. Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1786.387       | 2  | 893.193     | 51.817 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1447.958       | 84 | 17.238      |        |                   |
|       | Total      | 3234.345       | 86 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial

b. Dependent Variable: pemilihan karir akuntan

## 4. Uji R<sup>2</sup>(Koefisien Determinasi)

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .743 <sup>a</sup> | .552     | .542              | 4.15182                    |

a. Predictors: (Constant), pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial

b. Dependent Variable: pemilihan karir akuntan