FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI
(STUDI KASUS DI FAKULTAS EKONOMI UII)

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Sri Ratnasari

No. Mahasiswa : 01312005

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2005

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI
(STUDI KASUS DI FAKULTAS EKONOMI UII)

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Sri Ratnasari

No. Mahasiswa : 01312005

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2005

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI (STUDI KASUS DI FE UII)

Disusun Oleh: SRI RATNASARI
Nomor mahasiswa: 01312005

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan ***LULUS***
Pada tanggal : 14 Juli 2005

Pembimbing Skripsi/Penguji : Drs. Kesit Bambang Prakosa, M.Si .....

Penguji : Dr. Hadri Kusuma, MBA .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Drs. Suwarsono, MA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI
(STUDI KASUS DI FAKULTAS EKONOMI UII)

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenui sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh :

Nama : Sri Ratnasari

No. Mahasiswa : 0131205

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2005

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI
(Studi Kasus di Fakultas Ekonomi UII)

Hasil Penelitian

Diajukan Oleh

Nama : Sri Ratnasari

Nomor Mahasiswa : 01312005

Jurusan : Akuntansi

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 13 Juni 2005

Dosen Pembimbing,



(Drs. Kesit Bambang Prakosa, M.si)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, Juni 2005

Penyusun,

(Sri Ratnasari)

MOTTO

" Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai, (urusan dunia) maka bersungguh-sungguhlah (dalam beribadah), dan hanya kepada Tuhanmulah berharap. (QS. Al Insyirah 6-8)

" Barang siapa menempuh perjalanan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga " (Hadist Riwayat Muslim)

" Sisihkan gelombang-gelombang kerisauan dengan kekuatan, kesabaran dan keyakinan " (Imam Ali r.a)

"Kebaikan dalam kata-kata menciptakan percaya diri, kebaikan dalam berfikir menciptakan kebijakan, kebaikan dalam memberi menciptakan cinta" (Lao-Tsu)

"Do,a tanpa usaha bagai hidup tanpa logika " (kata hatiku)

PERSEMBAHAN

Kudedikasikan skripsi ini untuk Ayah dan Ibu tercinta
yang mengantarku dengan kasih dan sayang
tentu ini bukan sesuatu yang layak untuk dipersembahkan, namun
penulis bersyukur dapat melampaui satu proses lagi dari banyak proses
yang telah dan akan penulis lalui.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum wr.wb

Suatu perjuangan pada saatnya akan mencapai suatu titik tujuan. Hal itulah yang selalu penulis yakini saat menorehkan baris demi baris dalam skripsi ini. Segala kepenatan dan kelelahan menjadi tidak ada artinya setelah skripsi ini selesai. Namun demikian bukan berarti perjuangan telah usai, karena ini saatnya bentang luas perjuangan baru meraih cita.

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas anugerah yang diberikan sehingga penulis dapat memanfaatkan kesempatan berharga ini dengan sebaik-baiknya. Karya sederhana yang berjudul "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)" ini ditunjukkan guna memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi UII dapat penulis selesaikan.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar berkat bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Dengan rasa tulus ikhlas dan penuh hormat penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah berperan besar dalam penyelesaian skripsi ini terutama kepada :

1. Bpk. Drs. Suwarsono Muhammad, MA selaku Dekan FE UII.
2. Bpk. Drs. Ahmad Sobirin, Ph.D, MBA, Ak selaku Pembantu Dekan I FE UII.
3. Ibu. Dra. Siti Nurul Ngaini, MM selaku Pembantu Dekan II FE UII.

4. Bpk. Drs. Albari, Msi selaku Pembantu Dekan III FE UII.
5. Bpk. Drs Kesit Bambang P, Msi selaku dosen pembimbing, terimakasih atas kesabaran bapak dalam membimbing penulis.
6. Ayah dan Ibu tercinta atas limpahan kasih sayang yang diberikan kepada ananda.
7. Mbah kakung dan kedua mbah putriku *matur nuwun sedoyo do'a nipun.*
8. Mas_to qu yang selalu menambah warna dalam hidupku, makasih atas kasih sayang, pengertian dan pengorbananmu selama ini. Moga kita tetep kompak dan selalu akur. (yang sabar yach...!!).
9. Adek_qu satu-satunya (wawan), walaupun q_ta sering bertengkar tapi aku tetep sayang he...he...
10. Konco-konco seperjuangan : Ennot "miss molor" (klo' janjian jangan suka molor ya...), Desi "miss garing" , Irma yang semakin dewasa aja, Riva, Fenti, Nita, Ayik (Ari), makasih atas kebersamaan yang tercipta selama ini, kapan ngumpul bareng lagi....?
11. Teman baruku Dita dan Aat (makasih ya..!!) makasih atas ide dan masukannya..!!
12. Mas Dodo 'Logiscom' makasih mas udah banyak bantuin skripsiku ..!
13. Keluarga besar dari Delanggu, Solo, Cilacap, Lampung dan keluarga besar 'wetan' makasih atas dukungan dan do'anya.
14. Sepupuku mbak Ida, mbak Ita dua-duanya, Donni, mas Yudi ayoo... jaga kekompakan kita..!!!
15. Mas Hastanto, Pak Purwonggo: moga rasa kekeluargaan ini tetap terjaga. (Udah dapet yang pas belum...cepetaa...n !!).

16. Mas Lilik sekeluarga makasih atas nasehat2 nya, Keluarga Mas Punagi, Mas Yamadi, Mas Wahyu dan seluruh keluarga di 'Srumbung' makasih atas segala bantuannya.
17. Komputerku, Kamarku tempat mencari inspirasi, AB5524YU yang selalu setia mengantarku,. dan seluruh fasilitas yang ada di kamarku terimakasih atas kerjasama, kemudahan dan kenyamananya selama ini.
18. Seluruh petugas perpust dan petugas referensi di UII dan UMY terimakasih atas kerjasamanya selama ini.
19. Spesial teruntuk "kerikil tajam dan badai gelombang" yang senantiasa menerpaku terimakasih telah mendewasakanku dan membuatku semakin kokoh berdiri.
20. Dan juga ucapan terimakasih kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak memungkinkan untuk penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan ketidak sempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktifsangat penulis harapkan dari pembaca.

Semoga amal baik dan bantam ikhlas yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta,Juni 2005

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul Sampul Depan.....i

Halaman Judul Skripsi ii

Halaman Pengesahan Skripsi.....iii

Pernyataan Bebas Plagiarisme.....iv

Halaman Motto.....v

Halaman Persembahan.....vi

Kata Pengantar.....vii

Daftar Isi.....viii

Daftar Tabel.....ix

Daftar Lampiran.....x

Abstrak.....xi

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Rumusan Masalah.....2

1.3 Hipotesis.....3

1.4 Batasan Masalah.....3

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....4

1.6 Metode Penelitian.....4

1.7 Sistematika Penelitian.....5

BAB II KAJIAN PUSTAKA.....7

2.1 Pengertian Karir.....7

2.2 Profesi akuntansi dan Bidang Spesialisasinya.....9
2.2.1 Akuntan Publik.....9
2.2.2 Akuntan Perusahaan.....10
2.2.3 Akuntan Pemerintah.....13
2.2.4 Akuntan Pendidik.....13
2.2.5 Wirausahawan/ Pengusaha.....14
2.3 Faktor-faktor yang Mampenaruhi Pilihan Karir.....18
2.3.1 Penghargaan Finansial.....18
2.3.2 Pelatihan Profesional.....19
2.3.3 Nilai-nilai social.....21
2.3.4 Pengakuan Profesional.....21
2.3.5 Lingkungan Kerja.....24
2.4 Penelitian Terdahulu.....25
BAB III METODE PENELITIAN.....30
3.1 Subyek Penelitian.....30
3.2 Lokasi Penelitian.....30
3.2.1 Sejarah Singkat FE UII.....30
3.2.2 Sistem Pendidikan di UII.....31
3.3 Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel.....32
3.4 Pelaksanaan Survei.....33
3.5 Pengukuran Variabel.....33
3.6 Teknil Penentuan Skala.....36

3.7 Analisis Data.....37
3.7.1 Uji Kualitas Data.....37
3.7.1.1 Uji Validitas.....37
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....38
3.7.2 Uji Hipotesis.....38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....40
4.1 Analisis Deskripsi.....40
4.2 Uji Kualitas Data.....44
4.2.1 Hasil Uji Kevalidan Data.....44
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....46
4.3 Hasil Uji Analisis.....47
4.3.1 Faktor Gaji/ Penghargaan Finansial.....49
4.3.2 Faktor Pelatihan Profesional.....50
4.3.3 Faktor Nilai-Nilai Sosial.....52
4.3.4 Fakor Pengakuan Profesional.....53
4.3.5 Faktor Lingkungan Kerja.....54
4.3.6 Faktor-faktor Lain.....57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....58
5.1 Kesimpulan.....58
5.2 Implikasi Penelitian.....59
5.3 Keterbatasan dan Saran.....60

DAFTAR TABEL

Tabel

4.1 Tabel Jumlah Kuesioner.....40

4.2 Tabel Jenis Kelamin Responden..... 41

4.3 Tabel Asal Daerah Responden.....41

4.4 Tabel Gaji/ Penghasilan Orang Tua Responden.....42

4.5 Tabel Peran Lingkungan Keluarga Responden terhadap Pilihan Karir.....43

4.6 Tabel Pilihan Karir Responden.....43

4.7 Tabel Skor Jawaban Responden.....45

4.8 Tabel Hasil Uji Validitas.....45

4.9 Tabe Hasil Uji Reliabilitas.....47

4.10 Tabel Ringkasan Hasil Uji F..... 48

4.11 Tabel Mean Gaji/ Penghargaan Finansial.....49

4.12 Tabel Mean Pelatihan Profesional.....51

4.13 Tabel Mean Nilai-nilai Sosial.....52

4.14 Tabel Mean Pengakuan Profesional.....54

4.15 Tabel Mean Lingkungan Kerja.....55

4.16 Tabel Mean Faktor-faktor Lain.....56

4.17 Tabel Urutan factor yang paling berpengaruh dalam pilihan karir.....57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Surat Ijin Permohonan Penyebaran Angket.....61
2. Surat Pengantar Mahasiswa.....62
3. Kuesioner.....63
4. Rekap Data 136 Responden.....67
5. Mean Faktor –faktor Pilihan Karir.....75
6. Uji Validitas Faktor Gaji.....78
7. Uji Reliabilitas Faktor Gaji.....78
8. Uji Validitas Faktor Pelatihan Profesional.....79
9. Uji Reliabilitas Faktor Pelatihan Profesional.....79
10. Uji Validitas Faktor Nilai-Nilai Sosial.....80
11. Uji Reliabilitas Faktor Nilai-Nilai Sosial.....80
12. Uji Validitas Faktor Pengakuan Profesional.....81
13. Uji Reliabilitas Faktor Pengakuan Profesional.....81
14. Uji Validias Faktor Lingkungan Kerja.....82
15. Uji Reliabilitas Faktor Lingkungan Kerja.....82
16. Uji Validitas Faktor-faktor Lain.....83
17. Uji Reliabilitas Faktor-faktor Lain.....83
18. Uji Anova Factor Gaji.....84
19. Uji Anova Faktor Pelatihan Profesional.....85

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya sebagai mahasiswa apalagi pada tingkat akhir menjelang kelulusannya, tentunya memiliki rencana kedepan yang akan diambil untuk masadepannya, paling tidak adanya pemikiran alternatif apa yang akan dilakukan setelah menyelesaikan program S-1 pilihannya tersebut. Berbagai alternative pilihan yang ada antara lain melanutkan ke jenjang yang lebih tinggi dengan mengambil program S2 atau langsung mencari pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian dan minat masing-masing.

Perkembangan dunia usaha memberikan lapangan kerja yang beragam bagi angkatan kerja. Salah satu angkatan kerja di Indonesia adalah sarjana, yaitu tenaga kerja yang telah menempuh pendidikan strata 1. salah satu sarjana yang akan berkiprah dalam dunia kerja yaitu sarjana ekonomi, khususnya yang dari jurusan akuntansi. Dalam dunia kerja, ada beberapa karir yang dapat dijalankan oleh sarjana akuntansi, misalnya sebagai akuntan public, akuntan pemerintah, akuntan pendidik akuntan intern, sebagai konsultan atau bahkan berwirausaha sendiri.

Adanya beberapa karir bagi sarjana akutansi ini menunjukkan bahwa sarjana akuntansi bisa memilih karir tertentu dalam dunia kerja. Mahasiswa akuntansi sebagai calon sarjana akuntansi, dapat mempertimbangkan karir apa yang akan mereka jalani nantinya. Pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh beberapa factor seperti,

gaji, kepuasan kerja, keamanan kerja, dan fasilitas kerja. Factor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa dan jenis karir yang mereka jalani merupakan hal yang menerik untuk diteliti. Karena dengan diketahuinya pilihan karir dan factor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi, maka dapat diketahui mengapa seseorang memilih karir tersebut. Apabila dapat diketahui karir yang diminati mahasiswa, maka dapat direncanakan kurikulum yang sesuai dengan pilihan karir mahasiswa, sehingga apabila mahasiswa telah menyelesaikan pendidikanya, maka mahasiswa diharapkan lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan dalam pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Indonesia. Diharapkan dalam penelitian ini responden sudah memiliki persepsi yang sama mengenai karir yang akan mereka jalani. Sehingga diharapkan responden mempunyai gambaran yang sama terhadap satu jenis karir. Penelitian ini perlu dilakukan karena belum banyak penelitian semacam ini di Universitas Islam Indonesia, sehingga diharapkan menambah bidang penelitian bagi pendidikan akuntansi di Universitas Islam Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Adanya beberapa karir bagi sarjana akutansi ini menunjukkan bahwa sarjana akuntansi bisa memilih karir tertentu dalam dunia kerja. Mahasiswa akuntansi sebagai calon sarjana akuntansi, dapat mempertimbangkan karir apa yang akan mereka jalani nantinya. Pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh beberapa factor seperti,

gaji, kepuasan kerja, keamanan kerja, dan fasilitas kerja. Factor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa dan jenis karir yang mereka jalani merupakan hal yang menarik untuk diteliti.

1.3 Hipotesis

Hipotesa yang diuji dalam penelitian ini adalah tidak ada perbedaan pandangan mengenai penghargaan financial/gaji, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai social, lingkungan kerja, dan tersedianya lapangan kerja diantara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan pengusaha (wiraswastawan).

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini akan melihat apakah ada perbedaan factor-faktor yang mempengaruhi karir diantara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan menjadi pengusaha/ berwirausaha. Factor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir dalam penelitian ini akan dikelompokkan dalam (1) gaji, (2) pelatihan professional., (3) pengakuan professional, (4) nilai-nilai social, (5) lingkungan kerja, selain kelima factor diatas dalam penelitian ini juga akan dilihat apakah ada perbedaan pendapat mengenai keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja terhadap pilihan karir.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan pandangan mengenai, penghargaan financial, pelatihan professional, nilai-nilai social, pengakuan professional, lingkungan kerja, keamanan kerja, kemudahan mengakses lowongan kerja, dan lingkungan keluarga.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh lembaga yang memerlukan tenaga akuntan, sehingga mereka mengerti apa yang diinginkan oleh calon akuntan dalam memilih karir, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh lembaga yang sudah memperkerjakan akuntan untuk dapat memotivasi akuntan yang sudah bekerja di lembaganya selain itu hasil penelitian ini juga dapat diharapkan untuk lebih memahami pilihan karir yang akan dipilih oleh mahasiswa, dan juga diharapkan hasil penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai masukan kurikulum bagi pengajaran.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Pengumpulan Data dan Sampel Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada mahasiswa akuntansi strata-1 yang telah / sedang mengambil skrisi di Universitas Islam Indonesia. Alasan pemilihan perguruan tinggi tersebut adalah karena perguruan tinggi tersebut dianggap menarik untuk diteliti dan karena jarang dilakukannya penelitian yang serupa di perguruan tinggi tersebut. Kuesioner disebar ke mahasiswa yang telah / sedang menempuh skripsi. Alasan dipilih mahasiswa yang berada di tingkat akhir adalah karena mahasiswa tersebut dianggap

telah menentukan bidang karir yang akan dijalani, mengingat mereka sudah berada di tingkat akhir dan akan menghadapi kelulusan.

1.6.2 Pelaksanaan Survey

Survey dilakukan dengan mendatangi secara langsung perguruan tinggi yang dijadikan sample (pelaksanaan survey di semester genap). Peneliti menyebarkan kuesioner dengan cara masuk ke kelas dan menjelaskan penelitian secara ringkas, serta menjelaskan cara pengisian kuesioner. Peneliti menunggu pengisian kuesioner untuk memberikan penjelasan apabila ada hal-hal yang akan ditanyakan oleh responden. Selain dengan cara tersebut peneliti juga menyebarkan kuesioner ditempat-tempat yang biasa mahasiswa berkumpul sewaktu istirahat. Disamping itu peneliti juga menyebarkan kuesioner kepada responden ketika responden sedang menunggu giliran bimbingan skripsi. Cara tersebut diharapkan memperbanyak tingkat kembalian kuesioner dan menghindari kesalahan persepsi atas pertanyaan yang diajukan. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 150.

1.7 Sistematika Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, rumusan hipotesis, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan, sistematika penelitian.

Bab II : Kajian Pustaka

Bab ini akan menjabarkan mengenai karir diantaranya karir sebagai akuantan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan wiraswasta / pengusaha. Dalam bab ini juga akan dibahas mengenai factor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa dan kajian penelitian terdahulu.

Bab III : Metode penelitian

Bab ini berisikan tentang subyek penelitian, populasi dan sample penelitian, pelaksanaan survey ,lokasi penelitian, metode penelitian, variable penelitian, dan model penelitian.

Bab IV : Analisa Data

Bab ini akan membahas deskripsi sample, karakteristik responden, dan penilaian factor-faktor yang mempengaruhi karir mahasiswa.

Bab V : Penutup

Bab ini akan menjelaskan kesimpulan dari hasil analisis, keterbatasan penelitian yang dilakukan, implikasi penelitian dan saran-saran yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Karir

Istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Beberapa istilah karir telah telah ditemukan beberapa penulis diantaranya Handoko (2001) yang mengemukakan bahwa karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Sedangkan menurut Simanora (1995) karir adalah urut-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama jangka waktu hidupnya. Sementara itu Dessler (1998) karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja. Perencanaan karir adalah proses pertimbangan mendalam yang dilalui seseorang sehingga sehingga orang akan sadar akan keterampilan, minat pengetahuan, motivasi dan karakteristik personil lainnya, menurut informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Langkah pertama dalam merencanakan suatu karir adalah belajar sebanyak mungkin tentang minat, kecerdasan dan keterampilan seseorang (Dessler, 1998). Karir masing-masing orang berjalan melalui tahap-tahap. Tahap-tahap tersebut mempengaruhi pengetahuan dan pilihan untuk berbagai kedudukan. Tahap-tahap utama dari siklus karir adalah tahap pertumbuhan, tahap penjelajahan, tahap

penetapan, tahap pemeliharaan dan tahap pemerosotan. Tahap pertumbuhan berlangsung sejak lahir hingga usia 14 tahun, berikutnya tahap penjelajahan, tahap penetapan, tahap pemeliharaan dan tahap pemerosotan. Tahap pertumbuhan berlangsung sejak lahir hingga usia 14 tahun, berikutnya tahap penjelajahan adalah periode kira-kira dari usia 15 sampai 24 tahun dimana seseorang secara serius menjelajahi berbagai alteratif kedudukan. Orang berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan apa yang telah dipelajari tentang hal tersebut dan tentang minat serta kemampuannya dari kuliah, kegiatan-kegiatan waktu luang dan kerja. Pilihan-pilihan kedudukan luas yang bersifat sementara biasanya terjadi awal periode ini. Selanjutnya yaitu sampai keakhir periode ini satu pilihan yang nampaknya tetap dilakukan dan orang itu mencoba untuk memulai suatu pekerjaan. Tugas paling penting pada tahap awal ini adalah mengembangkan suatu pemahaman yang realistik tentang kemampuan dan bakat-bakatnya. Artinya seseorang harus mengambil keputusan-keputusan yang bernada pendidikan berdasarkan pada sumber-sumber informasi yang andal tentang alternatif-alternatif pendidikan.

Bagi sarjana ekonomi akuntansi profesi akuntan merupakan salah satu bidang pekerjaan yang dapat dimasuki. Menurut Halim (2001) secara garis besar bidang pekerjaan yang dapat dilakukan oleh akuntan dikelompokkan empat kategori, yaitu akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahan, akuntan pemerintah.

2.2 Profesi Akuntansi dan Bidang Spesialisasinya

Profesi akuntansi terdiri atas beberapa macam spesialisasi akuntan yaitu terdiri dari :

2.2.1 Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang bergerak dalam bidang akuntansi public, yaitu menyerahkan berbagai macam jasa akuntansi untuk perusahaan-perusahaan bisnis. Atas penyerahan jasa-jasa tersebut, akuntan public memperoleh kontra prestasi yang biasa disebut fee. (Slamet Sugiri,1995).

Akuntan Publik dapat memberikan bebagai macam jasa kepada perusahaan-perusahaan (Al Haryono Jusup,1997) antara lain sebagai berikut :

- Pemeriksaan Laporan Keuangan

  Merupakan pemeriksaaan secara independent untuk menilai kewajaran laporan keuangan yang disusun oleh manajer bagi pihak investor, kreditur dan pihak luar lainnya. Laporan keuangan yang disusun oleh pihak manajemen seringkali tidak dipercaya oleh pihak-pihak luar lain karena adanya perbedaan kepentingan antara manajemen dengan pemakai laporan lainnya. Hasil pemeriksaan akuntan public dituangkan dalam sebuah laporan yang disebut sebagai laporan hasil pemeriksaan akuntan. Apabila akuntan public yakin laporan keuangan menyajikan informasi keuangan secara wajar, maka

ia akan memberikan pendapatnya bahwa laporan keuangan disusun sesuai dengan primsip akuntansi.

- Konsultan Manajemen

  Dalam rangka penganbilan keputusan tertentu, mamajemen seringkali membutuhkan informasi. Informasi tersebut harus diolah dengan kemampuan professional yang menuntut adanya keahlian dan pertanggung jawaban yang bersangkutan. Jasa konsultan manajemen yang diberikan akuntan public dapat berupa : penyusunan system akuntansi (general accounting system), penyusunan sistem akuntansi biaya (cost accounting system), *bussines forecasting,* konsultasi perpajakan, dll.

2.2.2 Akuntan Intern / Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja pada perusahaan. Perusahaan dalam hal ini adalah suatu badan usaha yang tujuan utamanya adalah mencari laba. Akuntan yang bekerja di perusahaan menjalani jenis pekerjaan yang berbeda-beda tergantung pada tugas yang diberikan oleh pemimpin perusahaan. Meskipun jenis pekerjaan didalam perusahaan bervariasi, namun tujuan utama perusahaan memperkerjakan akuntan adalah untuk mendapatkan informasi keuangan didalam perusahaannya. sehingga akuntan yang bekerja diperusahaan, tugas utamanya dalah menyediakan informasi keuangan.

Jasa-jasa yang dapat diberikan oleh akuntan intern (Al Haryono Yusup,1996) meliputi:

- Akuntansi Biaya

  Yaitu menganalisa biaya perusahaan untuk membantu manajer dalam pengawasan biaya, membantu manajer dalam penetapan harga jual produknya, sehingga bisa memberikan laba yang lebih besar, selain itu akuntasi biaya dapat memberikan informasi kepada manajer tentang produk mana yang tidak menguntungkan, sehingga produksinya harus dihentikan dan produk mana yang lebih menguntungkan.

- Penganggaran

  Yaitu menetapkan sasaran penjualan dan laba, serta perencanaan untuk mencapai sasaran tertentu. Penyusunan anggaran selalu memperhatikan data masa lalu yang dilaporkan dalam laporan akuntansi. Angaran juga digunakan untuk mengawasi jalannya operasi perusahaan melalui perbandingan antara data sesungguhnya dengan anggaran, oleh karena itu perusahaan biasanya memandang kegiatan penganggaran sebagai aspek yang penting dari system akuntansinya.

- Perancangan Sistem Akuntansi

  Mengidentifikasi kebutuhan informasi untuk kepentingan intern maupun ekstern. Setelah kebutuhan informasi diketahui, selanjutnya dirancang dan dikembangkan system yang sesuai dengan perusahaan. System akuntansi sangat membantu dalam mengawasi jalannya operasional perusahaan.

- Pemeriksaan Intern

  Adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh akuntan intern perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar umumnya memiliki staf pemeriksa intern bertugas untuk membantu manajer dalam memperbaiki efisiensi operasi dan untuk menjamin bahwa para karyawan dan bagian-bagian perusahaan telah melaksanakan prosedur dan rencana yang telah ditetapkan oleh manajer.

- Akuntansi Keuangan

  Yaitu proses akutansi yang bersangkutan dengan siklus akuntansi transaksi keuangan, sejak pencatatan transaksi-transaksi yang terjadi hingga penyesuaian laporan keuangan dan mengkomunikasikannya dengan pengambilan keputusan. Hasil akhir akuntansi keuangan adalah laporan keuangan untuk pihak ekstern (seperti pemilik, kreditor dan pemerintah).

- Akuntansi Manajemen

  Adalah akuntansi yang bertujuan utama untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi manajer untuk pengambilan keputusan.

2.2.3 Akuntan Pemerintah

Sebagai penyelenggara negara, pemerintah membutuhkan dana untuk membelanjai pengeluaran-pengeluaran, baik pengeluaran rutin maupun pengeluaran pembangaunan. Adapun luas lingkup pemeriksaan akuntan pemerintah (Slamet Sugiri, 1995) meliputi;

- Tanggung jawab keuangan pemerintah pusat (APBN)
- Tanggung jawab keuangan pemerintah daerah (APBD)
- Tanggung jawab keuangan badan-banan usaha milik negara.

Dalam penyelanggaraan pemeriksaan, pengawasan dan pengendalian inilah akuntan dapat memberikan sumbangannya. Dalam struktur organisasi badan pengawasan keuangan dan pembangunan yang semula Direktorat Jendral Pengawasan Keuangan Negara selalu dibutuhkan tenaga akuntan untuk pengawasan anggaran negara, pengawasan intern, perencanaan dan analisa, tata usaha keuangan daerah dan sebagainya.

2.2.4 Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik merupakan profesi akuntansi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntansi lainnya. Akuntan pendidik malaksanakan proses penciptaan professional baik profesi

akutan public, akuntan privat, akuntan pemerintah, maupun akuntan pendidik sendiri, sehingga seiring dengan perkembangan perekonomian yang pesat, maka dibutuhkan akuntan yang semakin banyak pula. Dalam konteks permasalahan inilah tenaga akuntansi sangat relevan. Perguruan tinggi membutuhkan tenaga akuntann pendidik untuk mencetak akuntan. Disamping mengajar, akuntan pendidik ini meakukan pengabdian masyarakat dan penelitian dibidang akuntansi.

2.2.5 Wira Usahawan / Pengusaha

Selain keempat jenis karir tersebut sengaja penulis tambahkan pilihan karir sebagai wirausahawan bagi mahasiswa akuntansi karena menurut pengamatan secara kecil-kecilan yang penulis lakukan banyak mahasiswa akuntansi yang tertarik menjadi seorang wirausahawan. Wirausahawan adalah orang yang menciptakan bisnis baru dengan mengambil risiko dan ketidakpastian demi mencapai keuntungan dan pertumbuhan dengan cara mengidentifikasi peluang dan menggabungkan sumber daya yang diperlukan untuk mendirikannya. Beberapa profil seorang wirausahawan :

1. *Menyukai tangung jawab.* Wirausahawan merasa bertanggung jawab secara pribadi atas hasil perusahaan tempat mereka terlibat. Mereka lebih menyukai dapat mengendalikan sumber-sumber daya mereka sendiri dan menggunakan sumber-sumber daya tersebut untuk mencapai cita-cita yang telah ditetapkan sendiri.
2. *lebih menyukai risiko menengah.* Wirausahawan bukanlah seorng pengambil risiko liar, melainkan seorang yang mengambil risiko yang diperhitungkan. Tidak

seperti penjudi, wirausahawan bukan penjudi. Wirausahaa melihat sebuah bisnis dengan tingkat pemahaman risiko pribadinya. Cita-cita mungkin tampak tinggi bahkan mustahil tercapai menurut persepsi orang lain, tetapi wirausahawan melihat situasi itu dari sudut pandang yang berbeda dan percaya bahwa sasaran mereka masuk akal dan dapat diapai. Mereka biasanya melihat peluang didaerah yang sesuai dengan pengetahuan, latar belakang dan pengalamanna yang akan meningkatkan kemungkinan keberhasilannya.

3. *Keyakinan atas kemampuan mereka untuk berhasil.* Wirausahawan biasanya memiliki banyak keyakinan atas kemampuan untuk berhasil. Mereka cenderung optimis terhadap peluang keberhasilan dan optimisme mereka biasanya berdasarkan kenyataan. Salah satu penelitian dari Nasional Federation of Indeendent Bussiness (NIFB) manyatakan bahwa sepertiga dari wirausahawan menilai peluang berhasil mereka 100 persen. Tingkat optimisme yang tingi kiranya dapat menjelaskan mengapa kabanyakan wirausahawan yang berhasil pernah gagal dalam bisnis kadang-kadang lebih dari sekali sebelum akhirnya berhasil.
4. *Hasrat untuk mendapatkan umpan balik langsusng.* Wirausahawan ingin mengetahui sebaik apa mereka bekerja dan terus menerus mencari pengukuhan.
5. *Tingkat energi yang tinggi.* Wirausahawan lebih energik dibandingkan orang kebanyakan. Energi ini merupakan factor penentu mengingat luar biasanya bisnis yang diperlukan untuk mendirikan suatu perusahaan. Kerja keras dalam waktu yang lama merupakan sesuatu yang biasa.

6. *Orientasi kedepan.* Wirausahawan memiliki indera yang kuat dalam mencari peluang. Mereka melihat kedepan dan tidak begitu mempersoalkan apa yang telah dikerjakan kemarin, melainkan lebih mempersoalkan apa yang akan dikerjakan besok. Bila manajer tradisional memperhatikan pengelolaan sumber daya yang ada , wirausahawan lebih tertarik mencari dan memanfaatkan *peluang.*
7. *Keterampian mengorganisasi.* Membangun sebuah perusahaan "dari nol" dapat dibayangkan seperti menghubungkan potong-potongan sebuah gambar besar. Para wirausahawan mengetahui cara mengumpulkan orang-orang yang tepat untuk menyelesaikan suatu tugas. Penggabungan orang dan pekerjaan secara efektif memungkinkan para wirausahawan untuk mengubah pandangan ke depan menjadi kenyataan.
8. *Menilai prestasi lebih tinggi daripada uang.* Salah satu kesalah mengertian yang paling umum mengenai wirausahawan adalah anggapan bahwa mereka sepenuhnya terdorong oleh keinginan menghasilkan uang. Sebaliknya, prestasi tampak sebagi motivasi utama wirausahawan, uang hanyalah cara untuk "menghitung skor" pencapaian sasaran atau symbol prestasi. Seorang peneliti bisnis mengatakan "yang membuat seorang wirausahawan bergerak maju lebih kompleks dan lebih luhur dari sekedar uang. Kewirausahaan lebih mengenai menjalankan sendiri apa yang diinginkan. Tentang sesuatu yang tampaknya tidak mungkin".

Baberapa pilihan kelompok karir tersebut disinyalir memiliki sifat yang berbeda. Misalnya akuntan public memiliki sifat yang berbeda dengan akuntan

pemerintah. Akuntan public kemungkinan gajinya lebih besar daripada akuntan pemerintah, namun karir akuntan public tidak memberikan jaminan dana pensiun. Sebaliknya dengan akuntan pemerintah, gajinya lebih kecil daripada akuntan yang lain, namun pekerjaan dalam karir akuntan pemerintah memberikan jaminan dana pensiun dan bagi masyarakat tertentu akuntan pemerintah lebih bergengsi dibanding akuntan yang lain. Demikian juga akuntan perusahaan, gajinya mungkin lebih rendah dari akuntan public, namun pekerjaan dalam karir akuntan perusahaan barangkali lebih bersifat rutin dan cenderung dapat segera diselesaikan. Akutan pendidik mungkin akuntan yang paling kecil memberikan gaji, namun akuntan pendidik mempunyai kesempatan berkembang yang lebih baik daripada karir yang lain, misalnya saja kesempatan melanjutkan studi, kesempatan melakukan penelitian, atau mencari obyek penghasilan yang lain. Sedangkan lulusan sarjana ekonomi khususnya akuntansi yang lebih tertarik dengan mengembangkan karirnya sendiri yaitu dengan berwirausaha atau berwiraswasta barangkali memiliki anggapan bahwa dengan karir tersebut memungkinkan untuk dapat mengekspresikan dirinya tanpa adanya suatu ikatan kelembagaan. Disamping itu, berdasarkan organisasi profesi akuntan di Indonesia (Ikatan akuntan Indonesia), terdapat kompartemen-kompartemen yang disesuaikan dengan profesi akuntan di Indonesia. Dalam hal ini ada kompartemen akuntan public, kompartemen akuntan manajemen, dan kompartemen akuntan pendidik. Karir sebagai akuntan pemerintah dijadikan sebagi karir yang berdiri sendiri, karena sifat pekerjaan dan jenis pekerjaan bagi akuntan pemerintah berbeda dengan akuntan yang lain. Sedangkan karir sebagai wirausahawan penulis tambahkan

dalam penelitian ini dikarenakan menurut survey kecil-kecilan yang penulis lakukan ternyata bayak mahasiswa yang tertarik dengan wirausaha.

Kelima karir tersebut dapat dijalani oleh para lulusan strata-1 akuntansi. Pilihan karir mahasiswa dapat dipengaruhi oleh beberapa factor. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public, bisa jadi dipengaruhi oleh factor yang berbeda dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik, demikian juga kemungkinan factor-faktor itu berbeda apabila mahasiswa memilih karir yang berbeda.

2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi pilihan Karir

2.3.1 Penghargaan Financial (kompensasi)

Pengertian kompensasi menurut Simanora (1995) adalah semua bentuk kembalian *(return)* financial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian, sedangkan menurut Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun kegunaan kompensasi antara lain:

1) Memperoleh personalia yang *Qualified*

Kompensasi hendaknya perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai kondisi supply dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.

2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3) Menjamin keadilan.

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau kompensasi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan.

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya.

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematik organisasi dapat membayar kurang *(underpay)* atau lebih (*overpay)* kepada para karyawannya.

2.3.2 Pelatihan Profesional

Pengertian latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang dalam kaitannya dengan kegiatan ekonomi. Latihan membentuk karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha

mencapai tujan, Ranupanjojo dan Husnan (1997); Manulang (1994); Simanora (1995); Suprihanto (1998) adapun kegunaan pelatihan menurut Handoko (2001) antara lain:

a. Menaikkan produktifitas baik kuantitas maupun kualitas mutu tenaga kerja.
b. Menurunnya pengawasan, semakin percaya akan kemampuannya sendiri, maka pengawas terlalu dibebani setiap saat untuk melakukan pengawasan.
c. Menurunnya angka kecelakaan, dengan adanya program pelatihan maka dapat melatih para karyawan untuk menggunakan peralatan kerja dan ketrampilan sehingga diperoleh kemahiran yang akan menghindarkan diri dari kesalahan.
d. Menciptakan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja. Stabilitas adalah berhubungan dengan penggantian sementara karyawaan yang tidak hadir atau keluar (Handoko, 2001).

Tujuan pelatihan menurut Simanora (1995); Ranupanjojo dan Husnan (1997):

1) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam perusahaan.
3) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5) Mengorientasikan kayawan terhadap organisasi.

2.3.3 Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai social ditunjukkan factor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain dilingkungannya. Hal ini berarti bahwa factor pandanngan orang lain terhadap suatu pekerjaan mempengaruhi keputusan seseorang dalam memilih pekerjaan.

2.3.4 Pengakuan Profesional

Pengakuan professional adalah salah satu bentuk kompensasi non financial sebagai wujud dari balas jasa untuk kinerja mereka, yang terdiri dari kemungkinan bekerja dengan ahli lain. Kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi (Simanora, 1995).

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2001), sedangkan menurut Martoyo (1996) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal:

a) Produktifitas kerja

Dengan pengembangan, produktifitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill,* dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

c) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

d) Moral

Dengan pengembangan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

e) Karir

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan, dan prestasi kerja lebih baik. Promosi inilah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

f) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill, human skill,* dan *managerial skill*-nya yang baik.

Jenis-jenis pengembangan:

Jenis pengembangan dikelompokkan atas: pengembanganm secara informal dan pengembangan secara formal.

1) Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan sendiri dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.
2) Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga- lembaga atau pelatihan.

Pengakuan prestasi diartikan bahwa orang yang berprestasi baik atau bagus kemudian diberi bonus atau kenaikan gaji atau imbalan lainnya seperti kenaikan pangkat, diberi beasiswa studi lanjut dan lain-lain.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam malaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001). Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja., kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta

peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga factor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

2.3.5 Lingkungan Kerja

Mahasiswa yang memilih karir berbeda kemungkinan mempunyai pandangan yang berbeda mengenai lingkungan kerja dalam karir yang lain. Akuntan public lebih banyak berhubungan dengan berbagai perusahaan dan berbagai permasalahan dalam perusahaan. Hal tersebut tentunya berbeda dengan lingkungan karir akuntan perusahaan, yang hanya akan berhadapan dengan permasalahan di satu perusahaan tempatnya bekerja saja. Demikian juga berbeda dengan karir sebagai akuntan pendidik, yang lingkungan kerjanya adalah anak didik, sehingga akuntan pendidik mungkin lebih banyak berhadapan dengan permasalahan-permasalahan birokrasi pemeritahan. Dalam lingkungan kerja yang dihadapi oleh wirausahawa juga sangat berbeda, dalam hal ini seorang wirausahawan cenderung menjumpai lingkungan yang bermacam-macam. Perbedaan lingkungan kerja diberbagai bidang karir tersebut mungkin mempengaruhi karir mahasiswa dalam menentukan jenis karir yang akan mereka jalani.

Selain lima factor diatas dalam penelitian ini juga akan dilihat apakah ada perbedaan pendapat diantara mahasiswa mengenai keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja (kemudahan mengakses lowongan kerja) dan adanya pengaruh lingkungan keluarga dalam menentukan pilihan karir. Keamanan kerja diuji karena masisng-masing jenis karir mempunyai tingkat keamanan kerja yang berbeda. Tersedianya lapangan kerja diuji karena tidak setiap lowongan kerja dapat diakses

secara bebas oleh calon tenaga kerja. Sedangkan pengaruh lingkungan keluarga diuji untuk melihat apakah pilihan karir mahasiswa tersebut dipengaruhi oleh lingkungan keluarga mereka.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian dalam hal factor yang memepengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi dilakukan oleh Stole (1976) dalam Wijayanti (2001). Penelitian yang dilakukan Stolle ini berpangkal pada permasalahan apakah ada perbedaan persepsi antara bekerja sebagai akuntan public dan bekerja sebagai akuntan perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa mahasiswa beranggapan, bekerja sebagai akuntan public lebih professional dan lebih memberi kepuasan pribadi, karena profesi akuntan public berhadapan dengan berbagai jenis perusahaan sehingga akuntan public lebih sering berinteraksi dengan ahli-ahli yang lain. Sedangkan bekerja sebagai akuntan perusahaan lebih memberikan kepastian masa depan dengan adanya dana pensiun dan sifat pekerjaannya lebih rutin. Sehinga dapat dikatakan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public mempertimbangkan factor kepuasan pribadi, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan lebih mempertimbangkan factor kepastian masa depan.

Peneliti lainnya adalah Carpenter dan Stawser (1970) dalam Wijayanti, meneliti factor-faktor yang diinginkan oleh mahasiswa. Hasilnya menujukkan bahwa pemilihan karir dipengaruhi oleh tiga factor utama (dari sebelas factor yang diteliti) yaitu : sifat pekerjaan, kesempatan berkembang dan gaji. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa ternyata mahsiswa kauntansi lebih memilih berkarir di

perusahaan nasional daripada perusahaan likal. Alasannya adalah perusahaan nasional lebi mereka kenal daripada perusahaan local, sehingga mereka dapat memperkirakan segi baik dan buruknya suatu perusahaan. Hal tersebut mempunyai implikasi bahwa posisi kerja di perusahaan nasional merupakan factor yang penting dalam mempertimbangkan pilihan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Felton, dkk.(1994) dalam Wijayanti (2001) menemukan bahwa pemilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh factor-faktor intrinsic, gaji dan pertimbangan pasar kerja. factor intrinsic dinyatakan dalam elemen kepuasan kerja, kesempatan untuk berkreativitas dan tantangan intelektual. Dala penelitiannya Felton menguji perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pebedaan pandangan mengenai *intrinsic reward* dan persepsi mahasiswa terhadap profesi akuntan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public. Dari penelitian Felton juga diketahui bahwa pemilihan karir mahasiswa akuntansitidak diengaruhi oleh pendidikannya di sekolah menenah. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlu adanya upaya dari organisasi profesi dan akademisi untuk lebih memperkenalkan dan menjelaskan profesi akuntan public dan kesempatan-kesempatan yang dimilikinya. Hal ini perlu karena dalam pandangan mahasiswa, karir akuntan public kurang memberikan kepuasan dalam memberikan *intrinsic reward*, meskipun ada kesempatan untuk memperoleh gaji yang lebih baik dalam jangka panjang.

Penelitian Zikmund (1997) dalam Astami (2001), subyek penelitian terdiri dari 50 mahasiswa jurusan akuntansi paa Oklahoma State University, factor-faktor yang diuji meliputi: Gaji dan pekerjaan menarik, gaji dan tanggungjawab social, pekerjaan yang menarik dan tanggung jawab social, dan pekerjaan yang menarik dan kesempatan berkembang. Hasil yang *pertama,* menunjukkan bahwa pekerjaan yang menarik lebih berpengaruh dalam memilih pekerjaan dibandingkan dengan gaji. *Kedua*, tanggung jawab social berhubungan terbalik dengan gaji. Pada gaji rendah tanggung jawab social menjadi sangat berperan dalam keputusan menerima pekerjaan, sedangkan pada gaji tinggi pengaruh tanggung jawab social dalam menerima suatu pekerjaan menjadi moderat, selain itu juga diperoleh hasil juga bahwa ternyata tanggung jawab social yang tinggi menjadi kompensasi yang rendah. *Ketiga,* pekerjaan yang menarik menjadi factor penentu dalam menerima tawaran pekerjaan. Namun denikian tanggung jawab social yang tinggi tidak mampu menjadi kompensasi menjadi pekerjaan yang menarik. Meskipun tanggung jawab social berpengaruh positif namun pengaruhnya sangat lemah dalam kaitannya dengan pekerjaan yang menarik dalam menerima tawaran pekerjaan. *Keempat,* kedua-duanya menjadi motivator dalam menerima tawaran pekerjaan. Mahasiswa mempertimbangkan kedua factor tersebut, dan kesempatan untuk berkembang lebi berpengaruh dibandingkan dengan pekerjaan yang menarik dalam menerima tawaran pekerjaan.

Penelitian dilakukan oleh Astami (2001) mengenai factor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan profesi akuntan public dan non akuntan public bagi

mahasiswa jurusan akuntansi menunjulkkan bahwa kelima factor yang diuji meliputi: persepsi mahasiswa mengeai profesi akuntan public bahwa akuntan public merupakan konsultan yang dinamis pada perusahaan dan pekerjaan yang menarik, jenis (sifat) pekerjaan, gaji, dan persepsi mahasiswa tentang pengorbanan untuk berprofesi sebagai akuntan public bahwa profesi akuntan public merupakan pekerjaan yang tidak berkembang. Hasilnya bahwa secara rata-rata, keseluruhan pemilih profesi akuntan public lebih mempertimbangkan keseluruhan lima factor pertimbangan pemilihan profesi.

Penelitian yang dilakukan oleh wijayanti (2001) menunjukkan factor-faktor yang mempengaruhi karir mahasiswa akuntansi dikelompokkan dalam tujuh factor, yaitu gaji atau penghargaan financial, pelatihan professional, nilai-nilai social, pengakuan professional, lingkungan kerja, dan factor lain (keamanan kerja dan kemudahan mengakses lowongan kerja). diantara tujuh factor tersebut, yang dipertimbangkanoleh mahasiswa dalam memilih karir adalah gaji, pelatihan professional dan nilai-nilai social. Sedangkan factor pengakuan professional, lingkungan kerja, keamanan kerja dan factor lain (keamanan kerja dan akses lowongan kerja) tidak dipertimbangkan dalam memilih karir, dengan demikian dapat disimpuikan bahwa dalam memilihkarir, mahasiswa mempertimbangkan mengenai penghargaan financial yang akan mereka terima, pelatihan professional yang harus mereka jalankan dan nilai-nilai social yang melekat pada karir tersebut. Hal tersebut berarti dalam menjalani karir mahasiswa tidak hanya mempertimbangkan karir tersebut dari sudut pandang mahasiswa sendiri, tetapi mereka juga

mempertimbangkan pandangan masyarakat terhadap suatu karir, terbukti bahwa nilai-nilai social dipertimbangkan dalam memilih karir. Selain itu nahasiswa ternyata juga mempertimbangkan mengenai kemungkinan pelatihan professional yang akan mereka jalani.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Subyek Penelitian

Penelitian dilakukan di Universitas Islam Indoesia dengan responden mahasiswa strata-1 akuntansi yang telah / sedang mengambil skripsi.

3.2 Lokasi Penelitian

3.2.1 Sejarah Singkat FE UII

Fakultas ekonomi Universitas Islam Indonesia (FE UII) didirikan oleh Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia pada tanggal 10 Maret 1948 (27 Rajab 1367H), dan kemudian dikukuhkan dengan akte Notaris R.M Wiranto No.9 tertangal 21 Desember 1951. Pada awal berdirinya, FE UII memiliki tiga jurusan yaitu jurusan Ketatanegaraan, jurusan Umum, dan jurusan Perusahaan. Pada tahun 1964, jurusan ketatanegaraan dan jurusan Umum ditutup. Dengan demikian, selama tahun 1964 sampai dengan tahun 1980 FE UII hanya memiliki satu jurusan yaitu jurusan perusahaan.

Seiring dengan laju pembangunan di Indonesia dan perkembangan ilmu pengetauan, pada tahun akademi 1990/1991 FE UII membuka Program Studi (Prodi) Ilmu ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP). Selanjutnya, sesuai dengan SK Mendikbud RI.. No.. 0313/V/1994 tentang Kurikulum Nasional, nama Prodi IESP

diubah menjadi Prodi Ekonomi Pembangunan. Sampai saat ini FE UII memiliki tiga Prodi yaitu:

1. Prodi Manajemen
2. Prodi Akuntansi
3. Prodi Ekonomi Pembangunan

dalam rangka menyongsong era globalisasi, mulai taun akademi 196/1997, Fakultas Ekonomi membuka Program Internasioal *(International Program/IP).* Pada awalnya.IP FE UII menawarkan 2 prodi : (1) Prodi Manajemen *(management Departement),* dan (2) Prodi Akuntansi *(Accounting Departement).* Pada tahun akademi 1999/2000, IP FE UII membuka juga untuk Prodi Ekonomi Pembangunan *(Economics Departement).*

3.2.2 Sistem Pendidikan

Sistem pendidikan danpengajaran yang diselanggarakan oleh Fakulta Ekonomi UII mengacu pada surat keputusan Mntri endidikan Nasional Republik Indonesia No. 232/U/2000 tentang pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi da penilaian Hasil belajar serta SK No. 045/U/2002 tentang Kurikulum inti Pendidikan Tinggi.

Sisten Satuan Kredit Semester (SKS) diterapkan di fakultas Ekonomi UII sejak tahun akademi 1980/1981 untuk jenjang sarjana pada Prodi Akuntansidan Prodi Manajemen. Sedangkan pada Prodi MEkonomi Pembangunan yang berdiri pada tahun akademi 1990/1991 langsung menerapkan system satuan kredit semester. Dengan demikian, pada tahun akademi ini semua Prodi di FE UII pada jenjang S-1 adalah sebagai berikut:

1. Prodi Manajemen 144 SKS

2. Prodi akuntansi 144 SKS

3. Prodi ekonomi Pembangunan 144 SKS

3.3 Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data lapangan yang diperoleh dari pengamatan secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada mahasiswa akuntansi strata-1 yang telah / sedang mengambil skrisi di Universitas Islam Indonesia. Alasan pemilihan perguruan tinggi tersebut adalah karena perguruan tinggi tersebut dianggap menarik untuk diteliti dan karena jarang dilakukannya penelitian yang serupa di perguruan tinggi tersebut.

Teknik pengambilan sample dengan cara *purposive sampling* yaitu sample yang mempunyai tujuan atau target tertentu dalam memilih sampelsecara tidak acak, jenis sample yang digunakan yaitu *judgement sampling*. Kuesioner disebar ke mahasiswa yang telah / sedang menempuh skripsi. Alasan dipilih mahasiswa yang berada di tingkat akhir adalah karena mahasiswa tersebut dianggap telah menentukan bidang karir yang akan dijalani, mengingat mereka sudah berada di tingkat akhir dan akan menghadapi kelulusan. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 150 kuesioner. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 144 kuesioner, jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 136 kuesioner dan sisanya 8 kuesioner tidak lengkap.

3.4 Pelaksanaan Survey

Survey dilakukan dengan mendatangi secara langsung perguruan tinggi yang dijadikan sample, dan menghubungi dosen yang mengampu di semester 8 (pelaksanaan survey di semester genap). Peneliti menyebarkan kuesioner dengan cara masuk ke kelas dan menjelaskan penelitian secara ringkas, serta menjelaskan cara pengisian kuesioner. Peneliti menunggu pengisian kuesioner untuk memberikan penjelasan apabila ada hal-hal yang akan ditanyakan oleh responden. Selain dengan cara tersebut peneliti juga menyebarkan kuesioner ditempat-tempat yang biasa mahasiswa berkumpul sewaktu istirahat. Disamping itu peneliti juga menyebarkan kuesioner kepada responden ketika responden sedang menunggu giliran bimbingan skripsi Cara tersebut diharapkan memperbanyak tingkat kembalian kuesioner dan menghindari kesalahan persepsi atas pertanyaan yang diajukan. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 150.

3.5 Pengukuran Variabel

Variabel yang diuji meliputi:

a. Penghargaan financial mengandung arti : semua bentuk kembalian *(return)* financial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simanora, 1995). Penghargaan finansial atau gaji yang diuji dengan empat pernyataan mengenai gaji awal, potensi kenaikan gaji, tersedianya dana pensiun, dan ketergantungan gaji pada suatu lembaga.

b. Pelatihan profesional mengandung arti : suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi, latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperluka oleh organisasi dalam upaya mencapai tujuannya (Ranupandjojo dan Husnan, 1997). Pelatihan professional diuji dengan empat pernyataan mengenai pelatihan sebelum bekerja, pelatihan professional (pelatihan ekstern), pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja.

c. Nilai-nilai sosial merupakan pandangan mahasiswa terhadap lingkungan dan pandanan masyarakat itu sendiri terhadap karir yang mereka jalani, (Stolle, 1967) terkadang karir yang mereka pilih sedikit memberi kesempatan mereka untuk berinteraksi dengan orang lain ataupun lingkungan sekitar. Nilai-nilai sosial diuji dengan enam pernyataan mengenai kesempatan untuk melakukan kegiatan social, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, perhatian terhadap perilaku individu, gengsi pekerjaan dimata orang lain, dan kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain.

d. Pengakuan Profesional adalah pengakuan terhadap prestasi dan biasanya tidak berwujud financial, sebagai balas jasa untuk kinerja mereka (Simanora:30. pengakuan profesional diuji dengan empat pernyataan, mengenai kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, banyaknya cara untuk naik pangkat, dan perlunya keahlian tertentu untuk mencapai sukses.

e. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana kegiatan rutin dapat dilakukan juga tempat dimana karyawan dapat membangun keterampilan bagi dirinya sendiri dan tempat dimana seorang karyawan dapat berkompetisi dengan rekan kerja lainnya(T. Hani Handoko, 1995). Lingkunga kerja juga menentukan pilihan karir mahasiswa dengan anggapan bahwa keinginan mereka berbeda-beda karena tidak semua orang menyukai pekerjaan monoton, yang hanya dudukdibelakng meja, kadangkala kita ingin pekerjaan yang bervariasi sehingga menimbulkan tantangan dalam menyelesaikan sutau pekerjaan. Lingkungan kerja diuji dengan tujuh pernyataan mengenai mengenai sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan dan tekanan kerja.

f. Factor lain diuji dengan dua pernyataan mengenai keamanan kerja, kemudahan mengakses lapangan kerja yang seringkali dikaitkan dengan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). PHK merupakan perampinan tenaga kerja yang dilakukan suatu instansi untuk mengeluarkan tenaga-tenaga yang tidak berkualitas dan kebijakan suatu instansi yang diambil karena ketidakmampuan karyawan dalam melakukan tugas seperti yang dituntut dan diberikan dalam pelatihan, disatu sisi kita membutuhkan pekerjaan disisi lain kita merasa keamanan kerja tidak terjamin, tetapi keamanan kerja tidak dipengaruhi calon tenaga kerja denan anggapan bahwa keamanan kerja merupakan factor kesekian yang menjadi pertibangan dalam memilih karir. Kemudahan mengakses lowongan kerja juga membantu mahasiswa dalam memilih karir dengan anggapan informasi lapangan pekerjaan yang dapat diakses melalui teknologi ataupun malalui

media-media lain yang ditawarkan akan memberikan kemudahan bagi mahasiswa dalam menentukan karir.

Masing-masing item pernyataan akan dihitung *mean* untuk mengetahui perbandingan pendapat mahasiswa dalam hal ini masing-masing item pernyataan diberi skor 1 sampai 5, skor 1 menunjukkan mahasiswa sama sekali tidak mempertimbangkan item pernyataan tersebut dalam memilih karir, skor 3 menunjukkan mahasiswa mempertimbangkan pernyataan, sedangkan skor 5 menunjukkan mahasiswa tersebut sangat mempertimbangkan pernyataan tersebut dalam memilih karir.

3.6 Teknik Penentuan Skala

Variable penelitian ii mengunakan *skala likert* yaitu dengan pemberian ilai pada setiap jawaban dengan skala 1-5, enurut (M. Singarimbun, 1989) karena pernyataan yang ingin diukur adalah *nilai positif* , maka jawaban tersebut dinilai dengan angka seperti berikut:

- Nilai 5 = sangat setuju sekali
- Nilai 4 = sangat setuju
- Nilai 3 = setuju
- Nilai 2 = kurang setuju
- Nilai 1 = tidak setuju

3.7 Analisa Data

3.7.1 Uji Kualitas data

Meskipun sebagian besar dalam kuesioner ini telah digunakan oleh (Stole dalam Astami, 2001) dan Wijayanti (2001) namun peneliti memandang perlu untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas kembali. Dengan alasan karena peneliti sebelumnya tidak menggunakan uji validitas dan reliabilitas selain itu responden yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya baik dalam hal waktu, tempat maupun kondisinya. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliable dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian juga akan menjadi valid dan reliable.

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total menggunakan teknik korelasi *pearson correlation.* Untuk mengetahui apakah variable yang diuji valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritik table korelasi dengan taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2001). Jika angka korelasi hasil perhitungan lebih besar dibandingkan angka kritik, maka butir angka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan signifikan, dan sebaliknya jika angka korelasi hasil perhitungan lebih kecil dibandingkan angka kritik, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan signifikan, sehingga tidak dapat digunakan dalam analisis.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Kuesioner dikatakan *reliable* apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah. Criteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *cronbach's alpha.* Nilai *cronbach's alpha* semakin mendekati 1 berarti semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Instrumen tersebut dinyatakan andal (reliable) apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0.6 sedangkan nilai *cronbach alpha* kurang dari 0.6 dikategorikan reabilitasnya kurang baik (Singarimbun dan Efendi, 1989).

3.7.2 Uji Hipotesis

Hipotesis akan diuji dengan Anova. Uji Anova yang digunakan dalam peneliatian ini sama dengan uji anova yang dilakukan oleh Wijayanti (2001), yaitu untuk menguji perbedaan antara dua kelompok sample dalam *treatment* yang berlainan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan *mean* diantara *treatment* yang berbeda. Dalam hal ini pilihan karir mahasiswa dikelompokkan dalam lima kelompok, yaitu akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan wirausahawan. Pengujian dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan adalah mahasiswa yang dibagi dalam lima kelompok sesuai dengan jenis karir yang dipilih. Sehinga dalam hal ini

ada lima kelompok, yaitu akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan wirausahawan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa dikelompokkan dalam tujuh kelompok.
3. Masing-masing kelompok akan dihitung *mean-nya*, kemudian *mean* tersebut akan diuji dengan Anova.
4. Apabila hasilnya menunjukkan ada perbedaan signifikan, maka dianggap pernyataan tersebut mempengaruhi pertimbangan mahasiswa dalam memilih karir.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan dari analisis tersebut.

4.1 Analisis Deskripsi

Cara pengumpulan data seperti yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya menghasilkan tinkat pengembalian kuesioner sebagaimana nampak pada tabel.

Tabel 4.1

Jumlah kuesioner

Jumlah keseluruan kuesioner yang disebar	150 kuesioner
Jumlah kuesioner kembali	144 kuesioner (96%)
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	8 kuesioner (5,33%)
Jumlah kuesioner yang diolah	136 kuesioner (90,67%)

SUMBER : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.1 tersebut tampak bahwa tingkat pengembalian kuesioner sebesar 96% yang berarti hanya sedikit kuesioner yang tidak kembali kepada peneliti. Meskipun demikian jumlah kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti tidak semuanya memenuhi syarat yang dapat digunakan sebagai sample dalam analisis. Hal ini dikarenakan jawaban kuesioner tersebut tidak lengkap dan sebagian kuesioner diisi oleh responden yang bukan dimaksud peneliti.

Berikut adalah diskripsi responden:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	51 responden	37.5%
Perempuan	85 responden	62.5%
Jumlah	136	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.2 memberikan informasi tentang deskrisi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 51 orang (37.5%) dan responedn perempuan berjumlah 85 orang (62.5%). Hal ini berarti responden penelitian ini didominasi oleh responden perempuan.

2. Asal Daerah

Diskripsi responden berdasarkan asal daerah yang dibedakan menjadi daerah untuk pulau jawa dan luar jawa dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Asal Daerah

Daerah	Jumlah	%
Jawa	99	72.8%
Luar Jawa	37	27.2%
Total	136	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berasal dari jawa sebanyak 99 responden (72.8%) dan responden yang berasal dari luar jawa adalah sebanyak 37 responden (27.2%) responden. Dari tabel dapat diketahui bahwa sebagian esar responden beraal dari jawa.

3. Gaji / Penghasilan Orang Tua

Gaji atau penghasilan orang tua juga peneliti ambil untuk menambah deskripsi responden. Deskripsi gaji/ penghasilan orang tua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Gaji / penghasilan orang tua

Gaji	Jumlah	%
0 - 2 juta	63	46.3 %
2.01 – 5 juta	50	36.8 %
5.01 – 10 juta	14	10.3 %
> 10 jua	9	6.6 %
Total	136	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel dapat dilihat bahwa terdapat latar belakang penghasilan keluarga yang bermacam-macam. Mayoritas latar belakang penghasilan keluarga responden berpenghasilan antara 0 – 2 juta rupiah, kemudian disusul dengan penghasilan antara 2,01 juta – 5 juta rupiah. Untuk latar belakang penghasilan keluarga yang melebihi 10 juta rupiah menurut tabel hanya terdapat 9 responden saja yaitu sekitar (6.6%)

4. Pengaruh Lingkungan Keluarga

Didalam penelitian ini juga akan melihat apakah latar belakang keluarga mempunyai peran terhadap pilihan karir mahasiswa. Dalam tabel 4.5 terlihat bahwa

sebanyak lebih dari 76% pilihan karir mahasiswa dipengaruhi oleh lingkungan keluarganya.

Tabel 4.5

Lingkungan Keluarga

Lingkungan Keluarga	Jumlah	%
Berperan	104	76,47
Tidak Berperan	32	23,53
Total	136	100%

Sumber: Data primer yang diolah

5. Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Pilihan karir mahasiswa akuntansi dalam penelitian ini dibedakan menjadi lima kelompok, yaitui akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan pengusaha. Proporsi pilihan karir mahasiswa akuntansi di Uniesitas Islam Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Pilihan Karir

Jenis Karir	Jumlah	%
Akuntan Publik	17	12.5 %
Akuntan Pendidik	4	2.9 %
Akuntan Perusahaan	51	37.5 %
Akuntan Pemerintah	24	17.6 %
Pengusaha	40	29.4 %
Total	136	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel dapat dilihat bahwa karir yang paling diminati oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Indonesia dibanding karir yang lain adalah karir sebagai akuntan perusahaan yaitu dengan prosentase sebanyak 37.5 % (51 orang). Karir yang tidak diminati oleh mahasiswa akuntansi di UII adalah karir sebagai akuntan pendidik yaitu dengan prosentase terkecil sebanyak 2.9% (4 orang) saja. Berikut adalah urutan pilihan karir mulai dari yang paling diminati hingga tidak diminati untuk mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Indonesia : akuntan perusahaan (37.5%, pengusaha (29.4%), akuntan pemerintah (17.6%), akuntan public (12.5%), dan akuntan pendidik (2.9%). Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Wijayanti (2001).

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Hasil Uji Kevalidan Data

Suatu instrument penelitian harus memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Data yang diperoleh seringkali menuntut biaya, waktu dan tenaga yang besar dalam memperolehnya, data tersebut tidak akan berguna apabila alat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan suatu alat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan untuk mengetahui validitas pernyataan untuk masing-masing variable. Data yang digunakan untuk menguji hipotesis haruslah data yang valid dan reliable, hal ini merupakan factor yang sangat penting agar uji hipotesis mengena pada sasarannya dan dapat mengambarkan secara tepat konsep yang diukur. Pengujian validitas dlam

penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan dan pilihan pendapat yang harus diisi oleh responden dengan skor jawaban seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7

Skor Jawaban Responden

Pendapat	Skor
Tidak Setuju	1
Kurang Setuju	2
Setuju	3
Sangat Setuju	4
Sangat Setuju Sekali	5

Engukuran validitas dlam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson correlation.* Untuk mengetahui apakah variable yang diuji valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi dengan taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2001). Hasil kesimpulan uji validitas dengan 27 butir pernyataan dapat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Nilai Validitas	Keterangan
1.a	0,808	Valid
1.b	0,715	Valid
1.c	0,839	Valid
1.d	0,689	Valid
2.a	0,732	Valid
2.b	0,850	Valid
2.c	0,834	Valid
2.d	0,710	Valid
3.a	0,729	Valid
3.b	0,678	Valid
3.c	0,671	Valid

3.d	0,642	Valid
3.e	0,697	Valid
3.f	0,732	Valid
4.a	0,646	Valid
4.b	0,790	Valid
4.c	0,667	Valid
4.d	0,795	Valid
5.a	0,526	Valid
5.b	0,429	Valid
5.c	0,583	Valid
5.d	0,480	Valid
5.e	0,513	Valid
5.f	0,617	Valid
5.g	0,581	Valid
6.a	0,906	Valid
6.b	0,846	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil seluruh uji kevalidan data menunjukkan lebih besar dari angka kritik tabel korelasi (R tabel = 0.1684) dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan di dalam kuesioner dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument dalam penelitian ini diuji dengan menghitung nilai alpha instrument dari masing-masing variable. Reliabilitas menunjukkan seberapa jauh suatu alat dapat dipercaya untuk mengukur suatu objek dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat yang sama. Kuesioner dapat dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one shot* atau diukur sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui

tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *cronbach's alpha.* Nilai *cronbach's alpha* semakin mendekati 1 berarti semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Instrumen tersebut dinyatakan andal (reliable) apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0.6 sedangkan nilai *cronbach alpha* kurang dari 0.6 dikategorikan reabilitasnya kurang baik (Singarimbun dan Efendi, 1989). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah reliable karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. hasil dan kesimpulan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaji/ penghargaan finansial	0,7556	Reliabel
Pelatihan Profesional	0,7814	Reliabel
Nilai-nilai sosial	0,7801	Reliabel
Pengakuan Profesional	0,6954	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,6761	Reliabel
Faktor Lain	0,6890	Reliabel

Sumber: *Data primer yang diolah.*

4.3 Hasil Analisis

Pengujian dilakukan dengan menggunakan alat analisis ANOVA *(Analysis Of Variance)* untuk memuktikan hipotesis yang telah disimpulkan. Dengan alas an bahwa penelitian ini menggunakan lebih dari dua kelompok responden untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang sinifikan atau tidak dari kelompok responden tersebut. Berikut ini adalah tabel hasil uji F:

Tabel 4.10

Ringkasan Hasil Uji F

Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir	F Hitung	P Value	Keterangan
Penghargaan finansial	5,437	0,000	Signifikan
Pelatihan Profesional	2,566	0,041	Signifikan
Nilai-nilai Sosial	4,222	0,003	Signifikan
Pengakuan Profesional	3,985	0,004	Signifikan
Lingkungan Kerja	1,132	0,344	Tidak Signifikan
Faktor Lain	4,126	0,004	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah

Dalam penelitian ini, factor-fakor yang mempengaruhi pilihan karir dikelompokkan dalam enam kelompok, yaitu: gaji atau penghargaan financial, pelatihan professional, nilai-nilai social, pengakuan professional, dan Faktor lain yang meliputi keamanan kerja dan kemudahan mengakses lapangan kerja mempunyai perbedaaan yang signifikan. Sedangkan factor lingkungan kerja tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Untuk masing-masing factor akan diuraikan satu-satu sebagai berikut:

Perhitungan mean dilakukan untuk factor-faktor yang mempengarui pilihan karir mahasiswa. Perhitungan mean ini dimaksudkan agar dapat ditentukan perbandingan pendapat antar mahasiswa. Factor-faktor yang mempengarui pilihan karir diukur dengan data likert lima poin, dengan poin tengah (poin tiga) menunjukkan pendapat setuju. Sehingga apabila diketahui mean berada diangka tiga maka berarti mahasiswa berpendapat setuju. Apabila mean berada dibawah angka tiga berarti mahasiswa beranggapan kurang setuju, apabila mean berada diatas angka tiga

berarti mahasiswa beranggapan sanat setuju. Berikut ini perbandingan pendapat mahasiswa tentang factor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mereka:

4.3.1 Faktor gaji / penghargaan financial.

Penghargaan fianansial dianalisis dengan empat pernyataan yaitu gaji awal yang tinggi, tersedianya dana pension, kenaikan gaji, dan keidak tergantungan gaji terhadap suatu lembaga. Hasil uji statistic menunjukkan secara keseluruhan ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa dalam hal gaji atau penghargaan financial. Hasil uji Anova menunjukkan niali F 5.437 dengan *pvalue 0.000* < alpha (0.05) yang berarti bahwa ada perbedaan pandangan yang signifikan mengenai gaji atau penghargaan financial antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan ublik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan pengusaha (wirausahawan). *Mean* untuk masing-masing pernyataan gaji / penghargaan financial:

Tabel 4.11 Mean Gaji/Penghargaan Finansial

Pernyataan	Gaji/ penghargaan finansial				
	akt.publik	akt.pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
gaji awal tinggi	3,2	1,8	3,2	3,2	3,7
dana pension	3,5	2,8	3,6	4	3,8
kenaikan gaji cepat	3,8	2,8	3,6	3,5	4,3
gaji tidak tergantung pada lembaga	3,4	2,3	3,2	3,4	4,1

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai pengusaha menganggap bahwa dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi dibanding dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik akuntan

pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan public yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak begitu tinggi. Dana pensiun sangat diharapkan oleh mahaiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai pengusaha, akuntan erusahaan dan sebagai akuntan publik tidak begitu mengharapkan akan memperoleh dana pension,. Sedangkan pemilih karir sebagai akuntan pendidik bahkan kurang mengharapkan dana pensiun. Mahasiswa yang memilih karir sebagai pengusaha menganggap bahwa dalam karir mereka ada potensi untuk kenaikan gaji. Begitu juga dengan ketidak tergantungan gaji terhadap suatu lembaga, mahasiswa yang memilih karir sebagai pengusaha sangat setuju denngan pernyataan bahwa gaji atas pilihan karir mereka tidak tergantung pada suatu lembaga.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Wijayanti (2001) yang menyatakan bahwa ada perbedaan pandangan mengenai factor gaji atau penghargaan financial antar mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan dan non akuntan public.

4.3.2 Faktor Pelatihan Profesional

Pelatihan professional dianalisis dengan empat pernyataan yang pada intinya meminta tanggapan responden apakah dalam menjalani karir, mereka memerlukan pelatihan kerja. pernyataan yang diajukan meliputi pelatihan kerja sebelum mulai bekerja, adanya latihan untuk meningkatkan kemampuan, sering latihan untuk meningkatkan profesionalitas (yang tidak bersifat rutin), dan mendapatkan pengalaman kerja yang berfariasi.

Hasil uji statistic menunjukkan *main effect* nilai F 2.566 p<0.041 yang berarti bahawa dengan α 5% ada perbedaan yang signifikan mengenai pelatihan professional antara maasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public,akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuantan pemerintah dan pengusaha. *Mean* untuk masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut:

4.12 Mean Pelatihan Profesional

Pernyataan	Pelatihan profesional				
	akt.publik	akt.pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
pelatihan kerja sebelum bekerja	4	2,8	3,9	4	3,9
latihan diluar lembaga	4,2	3,3	4	3,5	4
pelatihan rutin di dalam lembaga	3,7	3	3,5	3,5	3,6
pengalaman kerja bervariasai	4	2,8	3,9	3,4	3,9

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terliahat bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, pengusaha berpendapat sangat setuju terhadap pernyataan memerlukan pelatihan kerja sebelum mulai bekerja. Sedangkan karir yang lain yaitu karir sebagai akuntan pendidik menyatakan latihan kerja diperlukan, dengan tekanan yang sedikit lebih rendah dari pada karir sebagai akuntan public dan akuntan pemerintah. Karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas dan mendapatkan kerja yang lebih bervariasi. Pandangan tersebut mungkin karena karir sebagai akuntan public lebih banyak berhubungan dengan orang dari pada karir yang

lain sehingga kemempuan profesional harus selalu ditingkatkan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Wijayanti (2001) yang menunjukkan bahwa karir sebagai akuntan perusahaan tidak memerlukan latihan kerja sebelum bekerja.

4.3.3 Nilai-nilai social

Tabel 4.13 Mean Nilai Sosial

Pernyataan	Nilai social				
	akt.publik	akt.pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
kesempatan melakukan kegiatan social	3,3	3,8	3,3	3,3	3,8
kesempatan interaksi dg orang lain	4	3,5	3,6	3,6	4
kesempatan menjalankan hobi	3	3,8	3,1	3	3,7
perilaku individu	3	3,3	2,9	2,6	3,3
pekerjaan lebih bergengsi	3,1	3,3	3,2	2,8	3,3
kesempatan bekerja dengan ahli bidang lain	3,5	3,3	3,4	3,2	3,8

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa mahasiswa yang memilih karir sbagai akuntan pendidik dan pengusaha lebih menganggap bahwa karir tersebut lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan social. Seluruh mahasiswa menganggap karir-karir tersebut mempunyai kesempatan berinteraksi dengan orang lain. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik dan pengusaha mengganggap bahwa mereka lebih memiliki kesempatan untuk menjalankan hobi dibanding dengan karir yang lain. Karir sebagai akuntan pendidik dan pengusaha dianggap lebih memperhatikan perilaku individu. Sedangkan pilihan karir sebagai akuntan pemerintah diangap bahwa karir yang mereka pilih tidak terlalu memperhatikan hal tersebut. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah menganggap bahwa karir mereka kurang bergengsi dibandingkan dengan

mahasiswa yang memilih karir sebagai penguaha dan akuntan pendidik. Mahasiswa mengangap semua enis karir memiliki kesempatan bekerja dengan ahli dibidang lain.

Nilai-nilai social yang dianalisis dengan tujuh pernyataan tersebut pada intinya berkaitan dengan apakah karir yang mereka pilih dinilai baik oleh masyarakat. Hasil uji Anova menunjukkan nilai F 4.222 *pvalue* 0.003< alpha (0.05) yang berarti bahwa dengan α 5% ada perbedaan pandangan yang signifikan diantara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan pengusaha mengenai nilai-nilai social. Hal ini berarti bahwa mahasiswa menganggap dalam memilih karir mereka mempertimbangkan factor nilai-nilai social.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Stolle (1976), Felton (1994), Paollilo dan Estess (1982) dalam Wijayanti (2001) yang menyebutkan bahwa factor nilai social dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir.

4.3.4 Faktor Pengakuan Profesional

Factor pegakuan professional digunakan untuk meliat apakah dalam memilih karir, mahasiswa akan mempertimbangkan adanaya pengakuan potensi atas pestasi kerja. hasil uji statistic untuk factor pengakuan professional adalah nilai F 3.985 p *value* 0.004 < (0.05) yang berarti bahwa dengan α 5% ada perbedaan pandangan yang signifikan mengenai pengakuan professional antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan pengusaha yang artinya mahasiswa menganggap dalam memilih karir mereka mempertimbangakan factor pengakuan professional. Hasil ini berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan pandangan yang signifikan mengenai pengakuan professional antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan pengusaha. Mean untuk masing-masing pernyataan adalahsebagai berikut:

Tabel 4.14 Mean Pengakuan Profesional

pernyataan	Pengakuan profesional				
	akt.publik	akt.pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
banyak kesempatan berkembang	4,4	3,5	3,9	3,5	4,3
pengakuan prestasi	4,3	3,5	3,9	3,5	3,7
memerlukan banyak cara untuk nauk pangkat	3,7	3	3,2	3,2	3
perlunya keahlian tertentu untk naik pangkat	4,2	3,8	3,7	3,6	3,7

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.14 diatas terliahat bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntanpublik dan pengusaha menganggap bahwa karir tersebut memiliki kesempatan berkembang lebih baik dari pada mahasiswa yang memilih karir yang lain. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public barpendapat sangat setuju dengan pernyataan adanya pengakuan terhadap prestasi yang mereka hasilkan, perlunya banyak cara, dan perlunya keahlian tertentu untuk naik pangkat.

4.3.5 Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dianalisis dengan tujuh pernyataan yaitu, pekerjaan bersifat rutin, pekerjaan lebih cepat diselesaikan, pekerjaan lebih atraktif banyak tantangan, lingkungan kerja menyenangkan, sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan

tinggi, dan terdapatnya tekanan kerjauntk hasil yang sempurna. Asil uji statistic untuk factor lingkungan kerja adalah nilai F 1.132 *p value* 0.344 > alpha (0.05) yang berarti bahwa dengan α 5% tidak ada perbedaan pandangan mengenai lingkungan kerja antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan pengusaha. Hal ini berarti mahasiswa tidak mempertimbangkan factor lingkungan kerja dalam memilih karir. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Wijayanti (2001) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan pandangan dalam pemilihan karir oleh mahasiswa.

Tabel 4.15 Mean Lingkungan Kerja

pernyataan	Lingkungan kerja				
	akt.publik	akt.pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
pekerjaan rutin	2,7	3,5	3,1	3,3	3
pekerjaan cepat diselesaikan	3	3,3	3,2	3,4	3,4
banyak tantangan	3,7	3,5	3,4	3,1	3,8
lingkungan kerja menyenangkan	3,8	3,5	3,8	4	4,1
sering lembur	2,9	2,3	2,5	2	2,5
kompetisi karyawan tinggi	3,4	3,3	3,2	2,8	3,1
tekanan kerja untuk hasilsempurna	3,1	2,3	2,7	2,5	3

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel dapat dilihat bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik mereka mengaanggap bahwa karir tersebut pkerjaannya bersifat lebih rutin dibandingakan dengan karir yang lain. Rata-rata responden dalam penelitian ini mengangap bahwa sifat pekerjaan dalam karir yang mereka pilih pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan. Dari tabel dapat dilihat pula bahwa karir sebagai pengusaha

dan karir sebagai akuntan public diangap mempunyai banyak tantangan. Rata-rata responden dalam penelitian ini menganggap bahwa lingkungan kerjanya menyenangkan. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah menganggap baha karir yang mereka pilih tidak sering lembur. Kompetisi antar karyawan dinilai tinggi bagai mahasiswa yang memilihkarir sebagai akuntan public dan juga mereka mengganggap bahwa karir mereka memiliki tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna disbanding dengan karir yang lain.

4.3.6 Faktor-faktor Lain

Factor-faktor lain dalam hal ini adalah factor- factor yang mungkin dipertibangkan mahasiswa dalam memilih karir selain yang sudah dijelaskan sebelumnya. Factor ini meliputi keamanan kerja dan banyaknya tawaran kerja yang diketahui mahasiswa atau kemudahan mahasiswa dalam mengakses lowongan pekerjan. Dalam hal factor keamnanan kerja dan kemudahan mengakses lapangan kerja, menunjukkan nilai F sebesar 4.126 dengan *p value* 0.004 < alpha (0.05) yang berarti bahwa ada perbedaan pandangan yang signifikan diantara mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan pengusaha. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Felton (1994) dalam Wijayanti (2001). *Mean* untuk asing-masing pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Mean Faktor-faktor Lain

pernyataan	faktor lain				
	akt.publik	Akt.pendidik	Akt.perusahaan	akt.pemerintah	Pengusaha
keamanan kerja lebih terjamin	3,2	3,5	3,6	4,6	4
kemudahan akses lowongan kerja	3,2	3,5	3,6	4,6	4

Sumber : Data primer yang diolah

Umumnya mahasiswa mengangap bahwa pernyataan keamanan kerja dan kemudahan dalam mengakses lowongan kerja akuntan pemerintah lebih menjanjikan.

Tabel 4.17 Urutan Factor yang Paling Mempengaruhi Pilihan Karir

no	Faktor yang mempengaruhi	Total mean
1	keamanan kerja (tidak mudah kena PHK) dan kemudahan akses lowongan kerja	3,8160
2	pelatihan Profesional	3,7960
3	pengakuan profesional	3,7022
4	gaji/penghargaan finansial	3,5846
5	nilai-nilaisosial	3,3641
6	lingkungan kerja	3,1643

Sumber : data pruimer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa factor yang paling mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi secara bertururt-turut adalah factor keamanan kerja (tidak mudah kena PHK) dan kemudahan akses lowongan kerja, pelatihan professional, pengakuan professional, gaji/penghargaan financial, nilai-nilai social dan terakhir yaitu lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengelompokkan karir dalam lima kelompok yaitu karir sebagai akuntan public, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan pengusaha. Karir yang paling diminati adalah karir sebagai akuntan perusahaan. Keadaan ini sebaiknya bisa dijadikan pandangan bagi perguruan tinggi untuk merespon minat mahasiswa tersebut dengan cara memberikan materi perkuliahan yang dapat membantu mahasiswa dalam menjalankan karir yang mereka minati. Karir sebagai akuntan pendidik kurang diminati mahasiswa.

Factor-faktor yang mempengaruhi karir mahasiswa akuntansi dikelompokkan dalam enam factor, yaitu gaji atau penghargaan financial, pelatihan professional, nilai-nilai sosisal, pengakuan professional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan banyaknya lapangan kerja yang ditawarkan diantara enam factor tersebut, yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir adalah gaji atau penghargaan financial, pelatihan professional, nilai-nilai sosisal, pengakuan professional, keamanan kerja dan banyaknya lapangan kerja yang ditawarkan. Sedangkan factor lingkungan kerja tidak dipertimbangkan dalam memilih karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam memilih karir, mahasiswa mempertimbangkan gaji atau penghargaan financial yang mereka terima, pelatihan professional yang harus mereka jalankan, nlai-nilai social yang melekat pada karir tersebut, pengakuan professional

yang mereka dapatkan, keamanan kerja mereka, dan kamudahan akses lapangan kerja yang ditawarkan. Hal ini berarti dalam menjalankan karir mahasiswa tidak hanya memepertimbangkan dari sisi pribadinya saja namun mereka juga mempertimbangkan nilai-nilai social yaitu padangan masyarakat terhadap suatu karir. Hal ini terbukti dengan adanya pertimbangan mahasiswa terhadap nilai-nilai sosisal dalam memilih karir. Mahasiswa juga mempertimbangkan keamanan kerja ,mengenai karir yang akan mereka tempuh nantinya. Selain itu mahasiswa juga mempertimbangkan mengenai kemungkinan pelatihan professional yang akan mereka jalani, hal ini mungkin terjadi karena responden menganggap karir yang akan mereka jalani memerluan banyak latihan untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan mereka. Serta hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara keenam factor diatas yang paling mempengaruhi pemililan karir mahasiswa adalah keamanan kerja (tidak mudah kena PHK) dan kemudahan akses lowongan kerja.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa perlu suatu cara yang berbeda untuk memotivasi antara satu jenis karir dengan jenis karir lainnya. Perbedaan motivasi tersebut terutama dalam hal gaji atau penghargaan financial, pelatihan professional, nilai-nilai social, pengakuan professional, keamanan kerja, dan kemudahan lowongan kerja. hal itu tercermin adanya perbedaan pandangan mahasiswa mengenai keenam factor tersebut apabila karir yang mereka pilih berbeda. Hal tersebut juga membuktikan bahwa apabila karir yang mereka pilih berbeda, ternyata mereka juga mengharapkan hal yang berbeda. Harapan yang berbeda

tersebut hendaknya diperhatikan oleh para pengelola lembaga yang akan memperkerjakan atau sudah memperkerjakan akuntan agar dapat memberi motivasi yang tepat bagi akuntan yang bekerja di lembaganya.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini hanya mengambil sample dari satu perguruan tinggi saja, sehingga ada kemungkinan hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk lingkup yang lebih luas. Artinya hasil penelitian ini hanya mewakili pendapat mahasiswa di lingkungan Fakultas Ekonomi UII, dan mungkin hasilnya akan berbeda dengan lingkup yang lain. Untuk penelitian selanjutya diharapkan dilakukan dengan lingkup yang lebih luas tidak hanya di satu perguruan tinggi saja serta dilakukannya uji interaksi antara factor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir dengan pilihan karir. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan hendaknya dapat menyesuaikan program ataupun kurikulum dengan cara memberikan mata kuliah pilihan yang sesuai dengan kebutuhan pilihan karir bagi mahasiswa.

DAFTAR PUATAKA

Astami E. Wahyu., 2001, *Faktor-faktor Yang berpengaruh dalam Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Kompak, Yogyakarta.*

Flippo, Edwin B. terjemahan Massud, Moh. 1990, *Manajemen Personalia jilid* 1 Penerbit Erlangga, Jakarta.

Garini L. Semining, 2003, *Analisis Perbedaan Pandangan Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor Yang berpengaruh Terhadap Pilihan Karir di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,* Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.

Mulyadi, 1998, *Auditing,* Edisi kelima, jilid 1, cetakan pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Saifuddin, Azwar, *Reliabilitas dan Validitas,* 1997, Edisi ketiga, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Singarimbun, dan Efendi, 1989, *Metoda Penelitian Survai,* Penerbit LP3ES Jakarta, Anggota IKAPI Jakarta.

Sutrisno, Hadi, , *Metodologi Reseacrch,* Jilid 1, Andi Offset, Yogyakarta.

……., *Metodologi Reseacrch,* Jilid 2, Andi Offset, Yogyakarta.

……., *Metodologi Reseacrch,* Jilid 3, Andi Offset, Yogyakarta.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina dan engembangan Bahasa, 1993, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Balai Pustaka, Jakarta.

Wijayanti L. Endang, 2001, *Journal Akuntansi "Faktor-faktor yang mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi"*, Kompak Nomor 3 September 2001, hal 359-383.


Lampiran

Yogyakarta, 4 April 2005

Hal : Permohonan penyebaran angket

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

Dengan Hormat,

Dengan ini saya

Nama : Sri Ratnasari

No. Mhs : 01312005

Alamat : Drono Tridadi Sleman Yogyakarta

Saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyusun skripsi guna memperoleh gelar kesarjanaan Strata-1 pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Angket penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dalam penyusunan skripsi yang berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Oleh karena itu, saya **mohon ijin untuk menyebarkan kuesioner** pada mahasiswa semester akhir jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Atas perkenannya saya ucapkan terimakasih.

Pembimbing

(Drs. Kesit Bambang P. M.Si)

Pemohon

(Sri Ratnasari)

Mengetahui

Dekan FE UII

(Drs. H. Suwarsono, MA)

Kepada Yth,

Mahasiswa /i Akuntansi FE UII

Di Yogyakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi penulis yang berjudul 'Factor-faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi FE UII di Yogyakarta', penulis sangat memerlukan bantuan bagi saudara/ i jurusan akuntansi yang duduk di semester akhir guna memperoleh data yang saya perlukan. Penelitian ini bersifat intern. Untuk itu sudilah kiranya saudara mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya.

Dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar / salah karena setiap pertanyaan disesuaikan dengan keadaan saudara masing-masing. Jawaban saudara sangat kami butuhkan semata-mata utuk tujuan ilmiah dan tidak ada maksud lain, sehingga bantuan audara merupakan sumbangan yang berguna bagi penulis.

Atas bantuan dan kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Mengetahui

Dosen Pembimbing

(Drs. Kesit Bambang P. M.si)

Penulis

(Sri Ratnasari)

KUESIONER

Kuesioner ini dimaksudkan sebagai alat untuk mencari data skripsi yang berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi UII Yogyakarta"

Bagian 1 :**Identitas Responden**

- Jenis Kelamin : L / P
- Asal Daerah Responden : Jawa / Luar Jawa
- Menurut anda gaji/ penghasilan orang tua anda per bulan sebesar :
  a. 0 – 2 juta
  b. 2,01 – 5 juta
  c. 5,01 – 10 juta
  d. > 10 juta

Bagian 2 : **Jenis Karir**

Pilihlah satu jenis karir yang ingin anda jalani setelah anda lulus dengan melingkari jawaban yang anda pilih :

1. Akuntan Publik, yaitu akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik.
2. Akuntan Pendidik, yaitu akuntan yang bekerja di lembaga pendidikan sebagai tenaga pengajar.
3. Akuntan Perusahaan, yaitu akuntan yang bekerja di perusahaan.
4. Akuntan Pemerintah, yaitu akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, seperti di BPK, Departemen Keuangan, dan instansi pemerintah lainnya.
5. Pengusaha / Berwiraswasta

Bagian 3 : **Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir**

Untuk pernyataan berikut, mohon anda beri tanda silang pada salah satu angka dari 1 sampai 5 sesuai pendapat anda.

Angka 1	Apabila anda berpendapat **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut
Angka 2	Apabila anda berpendapat **kurang setuju** dengan pernyataan tersebut
Angka 3	Apabila anda berpendapat **setuju** dengan pernyataan tersebut
Angka 4	Apabila anda berpendapat **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut
Angka 5	Apabila anda berpendapat **sangat setuju sekali** dengan pernyataan tersebut

1. Gaji atau Penghargaan Finansial

Dengan memilih karir tersebut anda mengharapkan hal-hal berikut ini :

a	Gaji awal yang tinggi	1	2	3	4	5
b.	Tersedianya dana pensiun	1	2	3	4	5
c.	Kenaikan gaji lebih cepat	1	2	3	4	5
d.	Besarnya gaji tidak tergantung pada suatu lembaga	1	2	3	4	5

2. Pelatihan Profesional

Dalam menjalankan karir yang anda pilih, anda perlu :

a.	Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja	1	2	3	4	5
b.	Sering melakukan latihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesionalitas.	1	2	3	4	5
c.	Sering mengikuti pelatihan rutin didalam lembaga.	1	2	3	4	5
d.	Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi	1	2	3	4	5

3. Nilai-nilai sosial :

Menurut anda karir yang anda pilih :

a.	Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.	1	2	3	4	5
b.	Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.	1	2	3	4	5
c.	Lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi	1	2	3	4	5
d.	Lebih memperhatikan perilaku individu	1	2	3	4	5
e.	Pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir yang lain.	1	2	3	4	5
f.	Lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain.	1	2	3	4	5

4. Pengakuan Profesional

Menurut anda, karir yang anda pilih :

a.	Lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang	1	2	3	4	5
b.	Ada pengakuan apabila berprestasi	1	2	3	4	5
c.	Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat	1	2	3	4	5
d.	Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses	1	2	3	4	5

5. Lingkungan Kerja

Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungan dalam karir yang anda pilih :

a.	Pekerjaannya rutin	1	2	3	4	5
b.	Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan	1	2	3	4	5
c.	Pekerjaannya lebih atraktif / banyak tantangan	1	2	3	4	5
d.	Lingkungan kerjanya menyenangkan	1	2	3	4	5
e.	Sering lembur	1	2	3	4	5
f.	Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi	1	2	3	4	5

g.	Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna	1	2	3	4	5

Anda memilih karir tersebut, karena menurut anda karir tersebut :

6.	Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah kena PHK)	1	2	3	4	5
7.	Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui / diakses.	1	2	3	4	5

- Lingkungan Keluarga

  Apakah lingkungan keluarga anda mempengaruhi pilihan karir anda :

  a. Ya

  b. Tidak

*Terimakasih atas bantuan dan waktu luang yang diberikan.

REKAP DATA 136 RESPONDEN

	Karakteristik				1.gaji / penghfinansial					2.pelat prof					3.nil sos							4.pengk prof				
No	jenis kelamin	asal	gaji ortu	pilhkar	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e	f		a	b	c	d	
1	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	4	3	4	3,50	4	5	5	5	4,75	2	4	2	4	3	5	3,33	5	3	2	3	3,25
2	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	4	4	5	3	4,00	4	4	5	5	4,50	3	3	3	3	4	4	3,33	3	3	4	4	3,50
3	Perempuan	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	3	4	4	5	4,00	5	5	4	5	4,75	3	3	3	3	3	3	3,00	3	4	4	5	4,00
4	Perempuan	Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Publik	2	5	3	4	3,50	4	5	3	2	3,50	4	4	4	3	3	3	3,50	4	5	5	5	4,75
5	Perempuan	Luar Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Publik	2	5	5	3	3,75	4	5	3	3	3,75	2	3	3	3	2	2	2,50	5	5	4	4	4,50
6	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Pemerintah	2	5	3	2	3,00	3	2	2	2	2,25	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	2	3,00
7	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	4	4	4	1	3,25	4	4	3	5	4,00	4	4	3	3	4	2	3,33	3	4	4	3	3,50
8	Perempuan	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	2	3	2	2	2,25	4	3	3	4	3,50	2	3	2	2	2	3	2,33	3	4	3	4	3,50
9	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	3	2	2	4	3,17	3	3	3	3	3,00
10	Laki-laki	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4,50
11	Perempuan	Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Publik	5	5	5	4	4,75	5	5	4	5	4,75	3	3	3	3	4	3	3,17	4	5	5	5	4,75
12	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Pemerintah	3	4	2	4	3,25	4	3	3	3	3,25	3	3	2	2	3	3	2,67	2	2	3	3	2,50
13	Perempuan	Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Publik	3	2	5	2	3,00	5	4	3	4	4,00	3	5	2	3	4	4	3,50	5	4	5	4	4,50
14	Perempuan	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	4	1	4	5	3,50	1	4	3	4	3,00	3	4	3	4	3	4	3,50	5	4	3	4	4,00
15	Laki-laki	Luar Jawa	> 10 juta	Akuntan Pemerintah	3	4	3	1	2,75	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	4	4	3,67	2	2	2	3	2,25
16	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pendidik	3	5	3	3	3,50	3	5	3	3	3,50	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00
17	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	5	5	5	5	5,00	5	5	3	5	4,50	5	4	5	3	5	5	4,50	5	3	5	4	4,25
18	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	5,00	2	2	2	3	2	3	2,33	3	3	2	3	2,75
19	Perempuan	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	3	3,50
20	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Pemerintah	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4	3	5	4,17	2	2	2	2	2,00
21	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	4	2	5	4	3,75	4	4	3	3	3,50	3	4	5	2	3	4	3,50	4	4	2	4	3,50
22	Laki-laki	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Pendidik	2	4	4	2	3,00	2	2	3	2	2,25	3	3	4	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4,00
23	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	3	5	4	2	3,50	4	4	3	3	3,50	3	2	4	2	2	2	2,50	3	4	4	4	3,75
24	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3,00	4	5	4	3	4,00	4	4	4	3	3	4	3,67	3	3	2	3	2,75
25	Perempuan	Jawa	5,01 - 10 juta	Pengusaha	5	5	5	5	5,00	3	4	3	4	3,50	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	3	3	3,50
26	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	3	4	4	4	3,75	5	3	3	4	3,75	3	4	4	2	3	4	3,33	4	4	4	3	3,75
27	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	5	5	5	5	5,00	3	4	4	5	4,00	2	4	3	3	2	4	3,00	4	4	3	5	4,00
28	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	5	5	4	4,25	3	4	4	3	3,50	4	4	4	4	5	4	4,17	4	4	3	3	3,50
29	Perempuan	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	4	4	5	3	4,00	5	5	3	5	4,50	3	5	5	1	4	3	3,50	3	4	4	3	3,50
30	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	3	3	2	3	2,75	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	2	3	3,00	4	5	5	5	4,75
31	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	3	3	3	3,00	4	4	4	5	4,25	3	3	4	4	4	3	3,50	3	3	3	3	3,00
32	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4,25	3	5	3	4	5	4	4,00	5	5	5	4	4,75
33	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Pemerintah	3	5	3	4	3,75	3	3	3	3	3,00	4	4	2	2	2	3	2,83	5	4	3	3	3,75
34	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	4	5	5	3	4,25	3	3	3	4	3,25	3	5	3	2	3	4	3,33	5	5	5	5	5,00
35	Perempuan	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4,75	4	5	3	4	4	5	4,17	5	4	4	4	4,25
36	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	4	2	4	4	3,50	3	4	3	4	3,50	4	5	4	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
37	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	2	2	4	4	4	3	3,17	5	5	2	5	4,25
38	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	2	3	4	5	3,50	5	4	4	5	4,50	5	3	5	3	3	4	3,83	5	3	4	4	4,00
39	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	5	5	5	5	5,00	3	3	2	2	2,50	4	4	4	4	2	3	3,50	4	2	2	3	2,75

40	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	3	5	5	3	4,00	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3	3	3,17	4	4	3	3	3,50
	Karakteristik				1.gaji / penghfinansial					2.pelat prof					3.nil sos							4.pengk prof				
No	jenis kelamin	asal	gaji ortu	pilhkar	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e	f		a	b	c	d	
41	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	2	3	4	3	3,00	4	3	3	3	3,25	3	3	3	2	3	3	2,83	4	4	2	3	3,25
42	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	2	4	4	5	3,75	5	5	5	5	5,00	4	5	3	2	1	5	3,33	5	5	4	5	4,75
43	Perempuan	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	4	4	5	5	4,50	4	5	4	3	4,00	4	5	3	2	3	2	3,17	3	4	3	5	3,75
44	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	3	5	4	3	3,75	3	2	2	2	2,25	3	3	3	3	3	3	3,00	3	1	3	2	2,25
45	Laki-laki	Jawa	5,01 - 10 juta	Pengusaha	5	5	5	4	4,75	4	4	4	3	3,75	5	5	4	4	4	5	4,50	3	4	5	5	4,25
46	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25	3	3	2	3	4	3	3,00	5	5	5	5	5,00
47	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	3,25	3	4	3	4	3,50	3	4	3	3	4	3	3,33	4	4	3	4	3,75
48	Laki-laki	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	3	3	2	2,50	4	4	3	4	3,75	3	3	2	4	2	3	2,83	3	3	3	4	3,25
49	Laki-laki	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	5	5	5	5	5,00	4	4	3	2	3,25	3	3	4	2	3	4	3,17	5	5	1	3	3,50
50	Perempuan	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	3	3	5	3,83	5	5	5	5	5,00
51	Laki-laki	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	4	4	5	5	4,50	5	4	4	3	4,00	4	4	3	3	2	3	3,17	4	4	1	4	3,25
52	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	2	4	2	1	2,25	4	4	4	5	4,25	2	3	3	2	1	4	2,50	3	3	3	3	3,00
53	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	5	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75	4	4	3	3	3	4	3,50	4	4	4	5	4,25
54	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	3	3	4	3,00	4	4	4	4	4,00	3	4	2	2	3	4	3,00	4	4	2	3	3,25
55	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	2	4	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	2	2	3	3,17	4	4	2	4	3,50
56	Laki-laki	Luar Jawa	> 10 juta	Akuntan Pemerintah	3	5	2	4	3,50	4	5	4	5	4,50	5	4	5	5	3	2	4,00	2	2	2	2	2,00
57	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	4	5	5	4	4,50	3	3	3	3	3,00	4	4	2	4	2	4	3,33	4	4	4	4	4,00
58	Perempuan	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	4	5	5	5	4,75	4	3	3	2	3,00	2	3	5	3	3	2	3,00	3	3	5	1	3,00
59	Perempuan	Luar Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Perusahaan	3	4	3	3	3,25	4	4	4	4	4,00	4	4	3	2	3	4	3,33	4	3	3	4	3,50
60	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	4	5	5	4	4,50	3	5	5	5	4,50	5	5	3	5	5	5	4,67	5	5	1	3	3,50
61	Laki-laki	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	2	3	3	2,75	3	3	2	4	3,00	5	5	4	4	4	5	4,50	5	4	4	4	4,25
62	Perempuan	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	3	3	1	3	2,50	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00
63	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	1	3	4	5	3,25	3	3	3	5	3,50	3	3	4	3	3	3	3,17	4	3	3	4	3,50
64	Perempuan	Luar Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Perusahaan	5	4	5	5	4,75	5	4	3	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4,17	5	2	2	3	3,00
65	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	2	2	3	3	2,50	5	4	4	3	4,00	3	3	3	2	3	3	2,83	4	4	3	5	4,00
66	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	2	1	4	4	2,75	3	4	4	5	4,00	5	5	4	5	4	5	4,67	5	3	2	5	3,75
67	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	4	3	4	2	3,25	2	2	1	3	2,00	3	4	4	5	5	3	4,00	4	4	5	3	4,00
68	Perempuan	Jawa	> 10 juta	Akuntan Perusahaan	5	5	5	1	4,00	3	5	1	5	3,50	5	5	4	2	3	3	3,67	5	5	5	5	5,00
69	Perempuan	Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Pendidik	1	1	2	2	1,50	5	4	4	4	4,25	5	4	4	3	3	3	3,67	3	3	2	4	3,00
70	Laki-laki	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	2	3	3	3	2,75	4	4	4	4	4,00	4	4	2	2	2	4	3,00	3	4	4	4	3,75
71	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	4	5	5	5	4,75	3	5	3	5	4,00	3	3	5	4	5	5	4,17	5	3	1	1	2,50
72	Perempuan	Luar Jawa	> 10 juta	Pengusaha	5	5	5	5	5,00	4	3	3	5	3,75	4	4	5	5	4	3	4,17	4	4	4	5	4,25
73	Laki-laki	Jawa	> 10 juta	Pengusaha	4	4	4	5	4,25	5	5	5	5	5,00	5	5	5	3	5	5	4,67	5	5	1	1	3,00
74	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	4	4	4	2	3,50	4	4	4	5	4,25	3	3	4	5	3	5	3,83	5	4	4	5	4,50
75	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	1	4	4	3,00	3	3	3	4	3,25	2	3	3	2	3	3	2,67	3	4	4	4	3,75
76	Laki-laki	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	3	5	5	3	4,00	5	5	5	5	5,00	3	5	5	5	5	5	4,67	5	5	3	5	4,50
77	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	2	5	5	3	3,75	4	3	3	3	3,25	3	4	3	2	5	4	3,50	4	3	3	3	3,25
78	Perempuan	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	3	2	2	2,25	4	5	5	5	4,75	3	4	2	1	1	2	2,17	5	4	3	5	4,25
79	Perempuan	Jawa	5,01 - 10 juta	Pengusaha	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	4	3,50	3	3	3	4	3,25
80	Perempuan	Luar Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Pemerintah	3	5	3	3	3,50	5	5	5	3	4,50	2	2	1	2	2	1	1,67	3	4	3	5	3,75
81	Perempuan	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	3,75	4	4	3	4	3,75	4	3	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4,00

81	Perempuan	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	4	4	3	4	3,75	4	4	3	4	3,75	4	3	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4,00
82	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	5	4	4	4	4,25	5	5	4	4	4,50	5	5	3	3	4	4	4,00	5	5	3	5	4,50
	Karakteristik				1.gaji / penghfinansial					2.pelat prof					3.nil sos							4.pengk prof				
No	jenis kelamin	asal	gaji ortu	pilhkar	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e	f		a	b	c	d	
83	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	3	3	4	2	3,00	4	2	3	3	3,00	3	3	3	2	3	3	2,83	4	4	4	3	3,75
84	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	5	5	4	3	4,25	5	5	5	5	5,00	4	4	4	2	4	4	3,67	5	2	3	5	3,75
85	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	3	4	3	3,00	4	3	4	2	3,25	4	3	3	4	1	4	3,17	4	4	3	4	3,75
86	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	5	5	5	5	5,00	5	5	4	5	4,75	5	5	5	4	5	4	4,67	5	5	5	4	4,75
87	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	1	3	2,67	3	3	1	1	2,00
88	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	2	2	2	2,50	4	2	2	4	3,00
89	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	1	3	4	4	3,00	5	3	4	3	3,75	3	4	5	3	2	3	3,33	4	5	4	4	4,25
90	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	2	3	3	2	2,50	4	5	3	4	4,00	3	4	4	2	3	3	3,17	5	4	3	3	3,75
91	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Publik	4	4	5	3	4,00	5	4	4	3	4,00	4	5	4	3	4	3	3,83	5	4	4	3	4,00
92	Laki-laki	Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Publik	5	4	5	3	4,25	3	4	4	5	4,00	5	5	4	4	4	5	4,50	5	4	3	4	4,00
93	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	3	3	3	4	3,25	3	4	4	5	4,00	3	3	3	3	4	2	3,00	5	4	2	3	3,50
94	Laki-laki	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	5	4	4	2	3,75	4	4	4	5	4,25	5	5	2	3	4	4	3,83	5	4	4	5	4,50
95	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	3	3	3	3	3,00	3	5	4	4	4,00	3	4	3	3	2	3	3,00	4	3	3	4	3,50
96	Perempuan	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	4	4	5	5	4,50	5	5	4	5	4,75	4	5	5	5	4	5	4,67	5	5	4	5	4,75
97	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	5	2	4	3	3,50	3	3	3	2	2,75	2	3	2	2	3	3	2,50	3	3	3	3	3,00
98	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Pemerintah	4	3	4	4	3,75	3	2	2	2	2,25	3	3	3	2	4	3	3,00	4	4	2	4	3,50
99	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3	3,25	3	3	2	2	3	3	2,67	4	4	3	4	3,75
100	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Publik	3	2	2	3	2,50	3	3	3	3	3,00	2	3	2	2	3	3	2,50	3	3	3	3	3,00
101	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	2	2	3	4	2,75	3	5	4	5	4,25	1	4	1	4	2	2	2,33	5	4	2	5	4,00
102	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	5	3	2	3,00	4	4	4	3	3,75	3	4	3	3	2	2	2,83	4	4	2	3	3,25
103	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	4	4	4	3,50	5	4	4	4	4,25	3	4	3	3	4	4	3,50	4	4	4	5	4,25
104	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	5	1	4	5	3,75	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	3	5	4,50
105	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	3	5	2	2	3	3	3,00	5	5	2	5	4,25
106	Laki-laki	Luar Jawa	> 10 juta	Akuntan Perusahaan	4	4	5	3	4,00	3	3	2	3	2,75	4	4	3	3	3	3	3,33	4	4	3	3	3,50
107	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Pemerintah	2	2	2	3	2,25	3	2	2	3	2,50	5	4	3	3	4	4	3,83	5	5	3	5	4,50
108	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	3	5	4	3	3,75	4	5	3	3	3,75	3	3	3	2	2	3	2,67	5	5	3	4	4,25
109	Perempuan	Jawa	> 10 juta	Pengusaha	3	3	3	1	2,50	3	4	3	4	3,50	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	3	5	4,00
110	Perempuan	Luar Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Perusahaan	3	4	4	3	3,50	4	4	3	4	3,75	4	4	2	4	4	3	3,50	3	5	4	3	3,75
111	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	3	3	3	2,75	5	4	4	2	3,75	2	3	2	3	3	3	2,67	3	4	3	3	3,25
112	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	3	3	3	2	2,75	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	2	3	2,75
113	Laki-laki	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	4	4	3	3,50	5	5	5	5	5,00	4	4	5	2	3	4	3,67	4	4	3	4	3,75
114	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Pemerintah	3	3	3	2	2,75	4	4	4	3	3,75	3	4	2	2	3	3	2,83	4	4	2	4	3,50
115	Perempuan	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	2	3	3	2	2,50	3	3	2	4	3,00	3	3	2	3	2	4	2,83	3	3	3	3	3,00
116	Perempuan	Luar Jawa	> 10 juta	Akuntan Perusahaan	3	4	4	4	3,75	4	3	3	4	3,50	3	3	3	2	3	2	2,67	2	3	3	3	2,75
117	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	2	2	3	3	2,50	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	2	3	2,75
118	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	2	3	3	3	2,75	4	4	3	3	3,50	3	3	2	2	4	3	2,83	4	4	3	3	3,50
119	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	3	3	2	2,50	3	3	3	3	3,00	3	3	3	2	2	2	2,50	3	3	3	2	2,75
120	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Publik	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4,00	4	5	3	3	3	4	3,67	4	4	3	3	3,50
121	Laki-laki	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	4	3	3	3	3,25	5	4	3	4	4,00	3	3	2	3	3	3	2,83	2	4	3	3	3,00

122	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Pemerintah	4	4	3	3	3,50	4	3	4	3	3,50	3	4	3	2	2	3	2,83	5	4	1	3	3,25
123	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	2	4	5	5	4,00	5	5	4	1	3,75	5	5	3	2	1	2	3,00	5	5	4	5	4,75
124	Perempuan	Jawa	5,01 - 10 juta	Akuntan Pendidik	1	1	2	2	1,50	1	2	2	2	1,75	4	4	4	4	3	3	3,67	4	4	3	4	3,75
	Karakteristik				1.gaji / penghfinansial					2.pelat prof					3.nil sos							4.pengk prof				
No	jenis kelamin	asal	gaji ortu	pilhkar	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e	f		a	b	c	d	
125	Perempuan	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	3	3	4	5	3,75	3	4	3	5	3,75	5	5	5	3	3	5	4,33	5	3	3	3	3,50
126	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	4	4	5	4	4,25	3	4	3	4	3,50	4	5	4	4	4	5	4,33	5	5	4	4	4,50
127	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	2	3	2	2,50	3	4	4	4	3,75	2	3	3	2	3	3	2,67	4	3	3	4	3,50
128	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	3	3	3	4	3,25	5	4	4	2	3,75	3	4	3	2	2	4	3,00	5	5	5	5	5,00
129	Perempuan	Luar Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Pemerintah	3	3	4	4	3,50	5	4	4	2	3,75	4	4	3	3	4	5	3,83	5	5	5	5	5,00
130	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	3	3	3	2,75	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	4	3,33	4	4	4	4	4,00
131	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	4	5	5	3	4,25	4	4	4	5	4,25	3	5	3	3	3	3	3,33	5	5	4	5	4,75
132	Perempuan	Jawa	0 - 2 Juta	Akuntan Perusahaan	3	3	4	4	3,50	3	2	2	4	2,75	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	3	4	3,75
133	Laki-laki	Luar Jawa	2,01 - 5 juta	Akuntan Perusahaan	2	2	2	3	2,25	4	4	3	4	3,75	4	4	2	2	3	4	3,17	4	4	2	4	3,50
134	Laki-laki	Jawa	0 - 2 Juta	Pengusaha	2	1	1	4	2,00	4	3	3	4	3,50	4	4	3	4	3	4	3,67	4	4	3	3	3,50
135	Perempuan	Jawa	2,01 - 5 juta	Pengusaha	5	2	5	5	4,25	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3,83	5	3	1	4	3,25
136	Laki-laki	Jawa	> 10 juta	Akuntan Pemerintah	4	5	4	5	4,50	5	4	3	4	4,00	2	3	4	3	3	4	3,17	3	4	5	5	4,25

REKAP DATA 136 RESPONDEN

No	5.lingk kerj								6. Faktor Lain			lingk kel
	a	b	c	d	e	f	g		a	b		
1	3	3	3	5	1	3	2	2,86	5	4	4,50	a
2	2	3	4	4	2	3	2	2,86	5	3	4,00	a
3	5	3	3	3	2	3	3	3,14	5	4	4,50	a
4	2	3	3	4	2	3	2	2,71	5	5	5,00	a
5	3	3	3	5	2	4	3	3,29	5	4	4,50	a
6	4	4	2	4	2	3	2	3,00	4	3	3,50	a
7	4	4	3	4	3	2	4	3,43	5	4	4,50	a
8	3	3	3	3	2	3	2	2,71	4	4	4,00	a
9	4	4	4	4	2	4	4	3,71	4	4	4,00	a
10	3	3	4	4	4	3	3	3,43	3	3	3,00	a
11	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3,50	a
12	2	3	2	3	2	2	3	2,43	4	3	3,50	b
13	1	4	4	5	5	4	4	3,86	3	5	4,00	a
14	2	2	4	4	2	2	3	2,71	4	4	4,00	a
15	4	3	4	4	4	4	3	3,71	4	4	4,00	a
16	2	3	3	3	2	3	2	2,57	3	3	3,00	a
17	3	4	3	5	3	4	5	3,86	5	5	5,00	a
18	3	2	3	2	2	3	3	2,57	3	3	3,00	b
19	3		3	3	2	3	2	2,67	5	5	5,00	a
20	4	4	4	5	1	3	2	3,29	5	5	5,00	a
21	2	4	4	4	2	3	4	3,29	5	5	5,00	a
22	4	4	4	4	2	4	3	3,57	4	4	4,00	a
23	3	3	3	4	2	3	2	2,86	4	4	4,00	a
24	2	3	4	5	2	2	3	3,00	4	3	3,50	a
25	3	4	4	4	3	4	4	3,71	4	4	4,00	b
26	2	3	4	5	2	3	3	3,14	5	5	5,00	a
27	5	3	5	5	1	3	3	3,57	5	5	5,00	a
28	3	4	3	3	2	3	4	3,14	4	4	4,00	a
29	4	3	4	3	4	4	3	3,57	2	3	2,50	a
30	4	2	4	4	3	4	3	3,43	3	3	3,00	a
31	2	3	2	3	2	3	4	2,71	3	3	3,00	a
32	5	4	4	4	4	4	4	4,14	3	4	3,50	b
33	2	3	2	2	1	3	3	2,29	5	3	4,00	a
34	3	2	3	3	3	2	4	2,86	4	2	3,00	a
35	4	4	4	5	4	4	4	4,14	5	5	5,00	a
36	4	4	3	4	3	3	3	3,43	3	4	3,50	a
37	4	4	5	5	1	3	1	3,29	5	5	5,00	a
38	3	5	4	5	3	3	4	3,86	3	3	3,00	a
39	1	2	3	3	2	2	2	2,14	3	2	2,50	b

40	3	5	4	5	2	2	1	3,14	5	3	4,00	a
	5.lingk kerj								6. Faktor Lain			
No	a	b	c	d	e	f	g		a	b		lingk kel
41	3	3	2	3	1	3	2	2,43	3	4	3,50	a
42	4	3	5	5	5	4	5	4,43	1	5	3,00	a
43	5	4	4	5	2	3	2	3,57	5	5	5,00	b
44	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4,00	a
45	4	4	5	5	2	5	5	4,29	5	5	5,00	a
46	2	1	5	2	3	4	4	3,00	2	3	2,50	a
47	3	3	4	4	3	4	3	3,43	3	3	3,00	a
48	2	3	3	3	1	2	2	2,29	5	5	5,00	a
49	2	4	3	5	1	3	3	3,00	3	3	3,00	a
50	5	4	4	5	3	5	5	4,43	5	5	5,00	b
51	3	2	4	3	3	2	3	2,86	4	3	3,50	a
52	4	3	4	3	4	3	4	3,57	3	3	3,00	b
53	4	4	4	5	4	4	3	4,00	5	5	5,00	a
54	2	3	3	3	2	3	2	2,57	3	3	3,00	a
55	2	4	4	5	1	2	1	2,71	5	5	5,00	a
56	2	4	5	3	1	2	2	2,71	5	3	4,00	a
57	2	2	4	3	3	3	4	3,00	4	4	4,00	b
58	4	5	1	5	3	3	3	3,43	5	3	4,00	a
59	2	3	4	4	2	3	3	3,00	3	3	3,00	a
60	1	1	5	3	5	5	5	3,57	1	4	2,50	a
61	4	2	3	3	4	2	2	2,86	1	1	1,00	a
62	3	3	3	3	1	2	1	2,29	3	3	3,00	b
63	2	5	3	4	2	3	3	3,14	4	4	4,00	b
64	2	3	4	4	3	3	5	3,43	5	4	4,50	a
65	4	3	3	5	2	5	2	3,43	3	3	3,00	a
66	5	3	4	4	3	2	4	3,57	5	4	4,50	a
67	2	2	4	4	5	4	4	3,57	2	3	2,50	a
68	2	3	3	5	1	3	1	2,57	5	4	4,50	a
69	4	3	3	3	2	3	1	2,71	3	3	3,00	b
70	4	3	3	3	2	4	4	3,29	5	4	4,50	b
71	2	5	3	5	2	1	1	2,71	5	5	5,00	a
72	4	4	5	3	2	1	5	3,43	5	3	4,00	a
73	4	3	5	3	4	2	3	3,43	4	4	4,00	a
74	3	4	5	5	3	4	2	3,71	5	5	5,00	b
75	3	2	4	3	3	4	4	3,29	4	4	4,00	a
76	2	5	5	5	2	3	1	3,29	3	3	3,00	a
77	2	3	3	4	2	2	1	2,43	4	4	4,00	b
78	2	3	3	3	2	3	2	2,57	5	3	4,00	a
79	4	4	4	4	3	4	4	3,86	4	4	4,00	a
80	4	3		5	3	1	1	2,83	5	3	4,00	b

81	4	4	4	4	3	4	3	3,71	4	4	4,00	a
82	5	5	4	4	3	4	2	3,86	5	5	5,00	a
	5.lingk kerj								6. Faktor Lain			
No	a	b	c	d	e	f	g		a	b		lingk kel
83	3	3	3	4	2	3	2	2,86	4	4	4,00	a
84	2	2	4	4	2	3	4	3,00	2	5	3,50	b
85	4	3	4	3	3	5	3	3,57	5	3	4,00	a
86	1	5	5	5	1	3	3	3,29	5	5	5,00	a
87	3	3	3	3	1	3	3	2,71	3	3	3,00	b
88	4	4	3	5	2	3	2	3,29	4	5	4,50	b
89	3	3	4	5	3	3	3	3,43	4	4	4,00	a
90	2	3	4	5	2	3	2	3,00	3	3	3,00	a
91	3	4	4	3	2	3	3	3,14	2	4	3,00	b
92	3	4	5	5	3	4	4	4,00	5	4	4,50	a
93	2	3	3	4	2	3	1	2,57	3	3	3,00	a
94	4	4	5	4	2	3	2	3,43	5	3	4,00	a
95	4	3	3	3	3	4	2	3,14	3	4	3,50	a
96	4	3	5	5	3	4	2	3,71	3	3	3,00	a
97	3	3	3	3	2	3	2	2,71	2	3	2,50	a
98	4	4	3	4	2	2	2	3,00	5	4	4,50	a
99	3	2	3	3	3	3	3	2,86	3	3	3,00	a
100	2	2	3	3	3	3	3	2,71	2	2	2,00	b
101	1	2	4	4	3	1	1	2,29	3	3	3,00	b
102	4	3	3	3	4	3	4	3,43	4	4	4,00	b
103	3	2	3	4	2	3	2	2,71	3	4	3,50	a
104	2	5	5	5	4	4	4	4,14	1	2	1,50	b
105	3	5	3	5	1	3	1	3,00	3	5	4,00	a
106	3	4	3	4	2	2	3	3,00	5	5	5,00	a
107	3	3	3	5	1	2	2	2,71	5	5	5,00	b
108	4	3	3	4	2	3	2	3,00	5	5	5,00	a
109	2	3	3	4	2	3	3	2,86	4	3	3,50	a
110	5	5	4	5	2	3	3	3,86	5	5	5,00	a
111	3	3	2	4	2	2	2	2,57	4	4	4,00	a
112	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3,00	a
113	3	3	3	5	2	3	3	3,14	4	4	4,00	a
114	4	2	3	4	2	3	2	2,86	5	4	4,50	a
115	2	2	3	3	2	4	4	2,86	2	2	2,00	a
116	3	3	4	3	2	4	2	3,00	3	3	3,00	a
117	2	3	3	3	3	3	3	2,86	3	3	3,00	a
118	2	3	2	4	2	3	2	2,57	5	4	4,50	a
119	3	2	3	2	4	3	2	2,71	2	3	2,50	a
120	2	4	3	4	2	4	3	3,14	5	4	4,50	b
121	3	3	3	3	3	3	3	3,00	2	4	3,00	a

122	2	3	2	4	3	2	2	2,57	4	5	4,50	a
123	4	4	4	5	2	2	1	3,14	5	4	4,50	a
124	4	3	4	4	3	3	3	3,43	4	4	4,00	a
	5.lingk kerj								6. Faktor Lain			
No	a	b	c	d	e	f	g		a	b		lingk kel
125	5	4	4	5	2	3	3	3,71	5	5	5,00	b
126	4	4	4	5	3	4	3	3,86	3	3	3,00	a
127	4	3	3	3	2	3	3	3,00	3	3	3,00	b
128	3	3	3	4	3	4	3	3,29	5	5	5,00	a
129	3	3	3	4	3	4	3	3,29	5	5	5,00	a
130	3	3	4	4	2	3	2	3,00	4	4	4,00	a
131	4	4	4	3	3	5	2	3,57	4	4	4,00	a
132	3	3	3	3	4	4	3	3,29	2	3	2,50	a
133	4	2	4	4	2	4	4	3,43	4	4	4,00	a
134	2	2	3	3	3	3	3	2,71	2	2	2,00	b
135	3	4	4	4	3	3	3	3,43	4	4	4,00	b
136	3	4	3	5	2	3	2	3,14	5	4	4,50	a

pernyataan	Mean Pengakuan profesional				
	akt.publik	akt. pendidik	Akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
banyak kesempatan berkembang	4,4	3,5	3,9	3,5	4,3
pengakuan prestasi	4,3	3,5	3,9	3,5	3,7
memerlukan banyak cara untuk nauk pangkat	3,7	3	3,2	3,2	3
perlunya keahlian tertentu untk naik pangkat	4,2	3,8	3,7	3,6	3,7

pernyataan	Mean Lingkungan kerja				
	akt.publik	akt. pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
pekerjaan rutin	2,7	3,5	3,1	3,3	3
pekerjaan cepat diselesaikan	3	3,3	3,2	3,4	3,4
banyak tantangan	3,7	3,5	3,4	3,1	3,8
lingkungan kerja menyenangkan	3,8	3,5	3,8	4	4,1
sering lembur	2,9	2,3	2,5	2	2,5
kompetisi karyawan tinggi	3,4	3,3	3,2	2,8	3,1
tekanan kerja untuk hasilsempurna	3,1	2,3	2,7	2,5	3

pernyataan	Mean Gaji/ penghargaan finansial				
	akt.publik	akt. Pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
gaji awal tinggi	3,2	1,8	3,2	3,2	3,7
dana pensiun	3,5	2,8	3,6	4	3,8
kenaikan gaji cepat	3,8	2,8	3,6	3,5	4,3
gaji tidak tergantung pada lembaga	3,4	2,3	3,2	3,4	4,1

pernyataan	Mean Pelatihan profesional				
	akt.publik	akt. pendidik	Akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
pelatihan kerja sebelum bekerja	4	2,8	3,9	4	3,9
latihan diluar lembaga	4,2	3,3	4	3,5	4
pelatihan rutin di dalam lembaga	3,7	3	3,5	3,5	3,6
pengalaman kerja bervariasai	4	2,8	3,9	3,4	3,9

pernyataan	Mean Nilai sosial				
	akt.publik	akt. pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
kesempatan melakukan kegiatan sosial	3,3	3,8	3,3	3,3	3,8
kesempatan interaksi dg orang lain	4	3,5	3,6	3,6	4
kesempatan menjalankan hobi	3	3,8	3,1	3	3,7
perilaku individu	3	3,3	2,9	2,6	3,3
pekerjaan lebih bergengsi	3,1	3,3	3,2	2,8	3,3
kesempatan bekerja dengan ahli bidang lain	3,5	3,3	3,4	3,2	3,8

Pernyataan	Mean faktor lain				
	akt.publik	akt. pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
keamanan kerja lebih terjamin	3,2	3,5	3,6	4,6	4

Pernyataan	Mean faktor lain				
	akt.publik	akt. pendidik	akt.perusahaan	akt.pemerintah	pengusaha
kemudahan akses lowongan kerja	3,2	3,5	3,6	4,6	4

Uji Validitas Faktor Gaji

Correlations

		a	b	c	d	Total
a	Pearson Correlation	1	.431**	.620**	.415**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136
b	Pearson Correlation	.431**	1	.502**	.220*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.010	.000
	N	136	136	136	136	136
c	Pearson Correlation	.620**	.502**	1	.468**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	136	136	136	136	136
d	Pearson Correlation	.415**	.220*	.468**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.	.000
	N	136	136	136	136	136
Total	Pearson Correlation	.808**	.715**	.839**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	136	136	136	136	136

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

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

Reliability

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******


R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S  -  S C A L E  (A L P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =     136.0                  N of Items =  4

Alpha =     .7556
```

Uji Validitas Pelatihan Profesional

Correlations

		a	b	c	d	Total
a	Pearson Correlation	1	.527**	.578**	.227**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.008	.000
	N	136	136	136	136	136
b	Pearson Correlation	.527**	1	.644**	.502**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136
c	Pearson Correlation	.578**	.644**	1	.415**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	136	136	136	136	136
d	Pearson Correlation	.227**	.502**	.415**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.	.000
	N	136	136	136	136	136
Total	Pearson Correlation	.732**	.850**	.834**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	136	136	136	136	136

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

Reliability

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases =     136.0                  N of Items =  4

Alpha =     .7814
```

Uji Validitas Nilai-Nilai Sosial

Correlations

		a	b	c	d	e	f	Total
a	Pearson Correlation	1	.615**	.417**	.285**	.312**	.436**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136
b	Pearson Correlation	.615**	1	.279**	.221**	.306**	.473**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.010	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136
c	Pearson Correlation	.417**	.279**	1	.334**	.375**	.338**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136
d	Pearson Correlation	.285**	.221**	.334**	1	.417**	.382**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000	.	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136
e	Pearson Correlation	.312**	.306**	.375**	.417**	1	.423**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136
f	Pearson Correlation	.436**	.473**	.338**	.382**	.423**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136
Total	Pearson Correlation	.729**	.678**	.671**	.642**	.697**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	136	136	136	136	136	136	136

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

Reliability

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******


R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S  -  S C A L E  (A L P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =     136.0                  N of Items =  6

Alpha =      .7801
```

Uji Validitas Pengakuan Profesional

Correlations

		a	b	c	d	Total
a	Pearson Correlation	1	.509**	.083	.376**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.339	.000	.000
	N	136	136	136	136	136
b	Pearson Correlation	.509**	1	.359**	.493**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136
c	Pearson Correlation	.083	.359**	1	.420**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.339	.000	.	.000	.000
	N	136	136	136	136	136
d	Pearson Correlation	.376**	.493**	.420**	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	136	136	136	136	136
Total	Pearson Correlation	.646**	.790**	.677**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	136	136	136	136	136

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

Reliability

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******


R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =     136.0                  N of Items =  4

Alpha =      .6954
```

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		a	b	c	d	e	f	g	Total
a	Pearson Correlation	1	.245**	.132	.146	.123	.213*	.088	.526**
	Sig. (2-tailed)	.	.004	.127	.091	.153	.013	.309	.000
	N	136	135	135	136	136	136	136	136
b	Pearson Correlation	.245**	1	.135	.538**	-.177*	.018	-.088	.429**
	Sig. (2-tailed)	.004	.	.119	.000	.040	.837	.309	.000
	N	135	135	134	135	135	135	135	135
c	Pearson Correlation	.132	.135	1	.277**	.233**	.242**	.248**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.127	.119	.	.001	.007	.005	.004	.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135
d	Pearson Correlation	.146	.538**	.277**	1	-.105	.056	-.105	.448**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.001	.	.224	.521	.226	.000
	N	136	135	135	136	136	136	136	136
e	Pearson Correlation	.123	-.177*	.233**	-.105	1	.340**	.464**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.153	.040	.007	.224	.	.000	.000	.000
	N	136	135	135	136	136	136	136	136
f	Pearson Correlation	.213*	.018	.242**	.056	.340**	1	.409**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.013	.837	.005	.521	.000	.	.000	.000
	N	136	135	135	136	136	136	136	136
g	Pearson Correlation	.088	-.088	.248**	-.105	.464**	.409**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.309	.309	.004	.226	.000	.000	.	.000
	N	136	135	135	136	136	136	136	136
Total	Pearson Correlation	.526**	.429**	.583**	.448**	.513**	.617**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	136	135	135	136	136	136	136	136

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

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

Reliability

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******


R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =     134.0                  N of Items =  7

Alpha =      .6761
```

Ver 1.03

A B

Uji Validitas Faktor Lain

C Correlations D

		a	b	Total
a	Pearson Correlation	1	.540**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	136	136	136
b	Pearson Correlation	.540**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	136	136	136
Total	Pearson Correlation	.906**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	136	136	136

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

Test Print

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 136.0 N of Items = 2

Alpha = .6890

Oneway

Descriptives

Gaji

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Akuntan Publik	17	3.5588	.64061	.15537	3.2295	3.8882	2.50	4.75
Akuntan Pendidik	4	2.3750	1.03078	.51539	.7348	4.0152	1.50	3.50
Akuntan Perusahaan	51	3.4167	.72226	.10114	3.2135	3.6198	2.25	5.00
Akuntan Pemerintah	24	3.5104	.78532	.16030	3.1788	3.8420	2.25	5.00
Pengusaha	40	3.9750	.89836	.14204	3.6877	4.2623	2.00	5.00
Total	136	3.5846	.83899	.07194	3.4423	3.7268	1.50	5.00

ANOVA

Gaji

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.531	4	3.383	5.437	.000
Within Groups	81.497	131	.622		
Total	95.028	135			

Oneway

Descriptives

Pelatihan Profesional

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Akuntan Publik	17	3.9853	.54105	.13122	3.7071	4.2635	3.00	5.00
Akuntan Pendidik	4	2.9375	1.14337	.57168	1.1181	4.7569	1.75	4.25
Akuntan Perusahaan	51	3.8578	.70046	.09808	3.6608	4.0548	2.00	5.00
Akuntan Pemerintah	24	3.5938	.77604	.15841	3.2661	3.9214	2.25	5.00
Pengusaha	40	3.8438	.61155	.09670	3.6482	4.0393	2.50	5.00
Total	136	3.7960	.70132	.06014	3.6770	3.9149	1.75	5.00

ANOVA

Pelatihan Profesional

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.825	4	1.206	2.566	.041
Within Groups	61.575	131	.470		
Total	66.400	135			

Oneway

Descriptives

Nilai-Nilai Sosial

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Akuntan Publik	17	3.3524	.70718	.17152	2.9888	3.7160	2.33	5.00
Akuntan Pendidik	4	3.4600	.31696	.15848	2.9556	3.9644	3.00	3.67
Akuntan Perusahaan	51	3.2551	.59105	.08276	3.0889	3.4213	2.17	4.67
Akuntan Pemerintah	24	3.0900	.55160	.11259	2.8571	3.3229	1.67	4.17
Pengusaha	40	3.6630	.59783	.09453	3.4718	3.8542	2.67	4.67
Total	136	3.3641	.62497	.05359	3.2581	3.4701	1.67	5.00

ANOVA

Nilai-Nilai Sosial

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.022	4	1.505	4.222	.003
Within Groups	46.707	131	.357		
Total	52.729	135			

Oneway

Descriptives

Pengakuan Profesional

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Akuntan Publik	17	4.2500	.62500	.15158	3.9287	4.5713	3.00	5.00
Akuntan Pendidik	4	3.4375	.51539	.25769	2.6174	4.2576	3.00	4.00
Akuntan Perusahaan	51	3.6716	.58841	.08239	3.5061	3.8371	2.75	5.00
Akuntan Pemerintah	24	3.4479	.84692	.17288	3.0903	3.8055	2.00	5.00
Pengusaha	40	3.6875	.65229	.10314	3.4789	3.8961	2.00	4.75
Total	136	3.7022	.69089	.05924	3.5850	3.8194	2.00	5.00

ANOVA

Pengakuan Profesional

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.990	4	1.748	3.985	.004
Within Groups	57.449	131	.439		
Total	64.439	135			

Oneway

Descriptives

Lingkungan Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Akuntan Publik	17	3.2353	.59542	.14441	2.9292	3.5414	2.29	4.43
Akuntan Pendidik	4	3.0700	.50306	.25153	2.2695	3.8705	2.57	3.57
Akuntan Perusahaan	51	3.1178	.48579	.06802	2.9812	3.2545	2.29	4.43
Akuntan Pemerintah	24	3.0467	.36945	.07541	2.8907	3.2027	2.29	3.71
Pengusaha	40	3.2735	.47329	.07483	3.1221	3.4249	2.14	4.29
Total	136	3.1643	.48033	.04119	3.0829	3.2458	2.14	4.43

ANOVA

Lingkungan Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.040	4	.260	1.132	.344
Within Groups	30.107	131	.230		
Total	31.147	135			

Oneway

Descriptives

Faktor Lain

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Akuntan Publik	17	3.3529	.93148	.22592	2.8740	3.8319	1.50	5.00
Akuntan Pendidik	4	3.5000	.57735	.28868	2.5813	4.4187	3.00	4.00
Akuntan Perusahaan	51	3.6569	.93000	.13023	3.3953	3.9184	1.00	5.00
Akuntan Pemerintah	24	4.2917	.44027	.08987	4.1058	4.4776	3.50	5.00
Pengusaha	40	3.9625	.87257	.13797	3.6834	4.2416	2.00	5.00
Total	136	3.8162	.87730	.07523	3.6674	3.9650	1.00	5.00

ANOVA

Faktor Lain

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.625	4	2.906	4.126	.004
Within Groups	92.280	131	.704		
Total	103.904	135			

TABEL F PADA α 5%

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
110	3.9274	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969	2.1821	2.0939	2.0236	1.9661	1.9178
111	3.9266	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961	2.1813	2.0931	2.0229	1.9653	1.9170
112	3.9258	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954	2.1806	2.0924	2.0221	1.9645	1.9162
113	3.9251	3.0766	2.6849	2.4520	2.2946	2.1798	2.0916	2.0213	1.9637	1.9155
114	3.9243	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939	2.1791	2.0909	2.0206	1.9630	1.9147
115	3.9236	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932	2.1784	2.0902	2.0199	1.9622	1.9140
116	3.9229	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925	2.1777	2.0895	2.0192	1.9615	1.9133
117	3.9222	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918	2.1770	2.0888	2.0185	1.9608	1.9125
118	3.9215	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912	2.1763	2.0881	2.0178	1.9601	1.9118
119	3.9208	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905	2.1757	2.0874	2.0171	1.9594	1.9111
120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899	2.1750	2.0868	2.0164	1.9588	1.9105
121	3.9195	3.0711	2.6795	2.4466	2.2892	2.1744	2.0861	2.0158	1.9581	1.9098
122	3.9188	3.0705	2.6789	2.4460	2.2886	2.1737	2.0855	2.0151	1.9575	1.9091
123	3.9182	3.0699	2.6783	2.4454	2.2880	2.1731	2.0849	2.0145	1.9568	1.9085
124	3.9175	3.0693	2.6777	2.4448	2.2874	2.1725	2.0842	2.0139	1.9562	1.9078
125	3.9169	3.0687	2.6771	2.4442	2.2868	2.1719	2.0836	2.0133	1.9556	1.9072
126	3.9163	3.0681	2.6765	2.4436	2.2862	2.1713	2.0830	2.0127	1.9550	1.9066
127	3.9157	3.0675	2.6760	2.4430	2.2856	2.1707	2.0825	2.0121	1.9544	1.9060
128	3.9151	3.0670	2.6754	2.4425	2.2850	2.1702	2.0819	2.0115	1.9538	1.9054
129	3.9146	3.0664	2.6748	2.4419	2.2845	2.1696	2.0813	2.0109	1.9532	1.9048
130	3.9140	3.0658	2.6743	2.4414	2.2839	2.1690	2.0807	2.0103	1.9526	1.9042
131	3.9134	3.0653	2.6737	2.4408	2.2834	2.1685	2.0802	2.0098	1.9520	1.9037
132	3.9129	3.0648	2.6732	2.4403	2.2829	2.1680	2.0796	2.0092	1.9515	1.9031
133	3.9123	3.0642	2.6727	2.4398	2.2823	2.1674	2.0791	2.0087	1.9509	1.9026
134	3.9118	3.0637	2.6722	2.4392	2.2818	2.1669	2.0786	2.0082	1.9504	1.9020
135	3.9113	3.0632	2.6717	2.4387	2.2813	2.1664	2.0781	2.0076	1.9499	1.9015
136	3.9107	3.0627	2.6712	2.4382	2.2808	2.1659	2.0776	2.0071	1.9494	1.9010
137	3.9102	3.0622	2.6707	2.4378	2.2803	2.1654	2.0771	2.0066	1.9488	1.9004
138	3.9097	3.0617	2.6702	2.4373	2.2798	2.1649	2.0766	2.0061	1.9483	1.8999
139	3.9092	3.0612	2.6697	2.4368	2.2793	2.1644	2.0761	2.0056	1.9478	1.8994
140	3.9087	3.0608	2.6693	2.4363	2.2789	2.1639	2.0756	2.0051	1.9473	1.8989
141	3.9083	3.0603	2.6688	2.4359	2.2784	2.1635	2.0751	2.0046	1.9469	1.8984
142	3.9078	3.0598	2.6683	2.4354	2.2779	2.1630	2.0746	2.0042	1.9464	1.8980
143	3.9073	3.0594	2.6679	2.4349	2.2775	2.1625	2.0742	2.0037	1.9459	1.8975
144	3.9068	3.0589	2.6674	2.4345	2.2770	2.1621	2.0737	2.0033	1.9455	1.8970
145	3.9064	3.0585	2.6670	2.4341	2.2766	2.1616	2.0733	2.0028	1.9450	1.8965
146	3.9059	3.0580	2.6666	2.4336	2.2762	2.1612	2.0728	2.0024	1.9445	1.8961
147	3.9055	3.0576	2.6661	2.4332	2.2757	2.1608	2.0724	2.0019	1.9441	1.8956
148	3.9051	3.0572	2.6657	2.4328	2.2753	2.1604	2.0720	2.0015	1.9437	1.8952
149	3.9046	3.0568	2.6653	2.4324	2.2749	2.1599	2.0716	2.0010	1.9432	1.8948
150	3.9042	3.0564	2.6649	2.4320	2.2745	2.1595	2.0711	2.0006	1.9428	1.8943
151	3.9038	3.0560	2.6645	2.4316	2.2741	2 1591	2.0707	2.0002	1.9424	1.8939
152	3.9034	3.0556	2.6641	2.4312	2.2737	2.1587	2.0703	1.9998	1.9420	1.8935
153	3.9030	3.0552	2.6637	2.4308	2.2733	2.1583	2.0699	1.9994	1.9415	1.8931
154	3.9026	3.0548	2.6633	2.4304	2.2729	2.1579	2.0695	1.9990	1.9411	1.8927
155	3.9022	3.0544	2.6629	2.4300	2.2725	2.1575	2.0691	1.9986	1.9407	1.8922
156	3.9018	3.0540	2.6626	2.4296	2.2721	2.1571	2.0687	1.9982	1.9403	1.8918
157	3.9014	3.0536	2.6622	2.4293	2.2718	2.1568	2.0684	1.9978	1.9400	1.8915
158	3.9010	3.0533	2.6618	2.4289	2.2714	2.1564	2.0680	1.9974	1.9396	1.8911
159	3.9006	3.0529	2.6615	2.4285	2.2710	2.1560	2.0676	1.9971	1.9392	1.8907

Sumber : Database Microsoft Excel