

**LAPORAN KEMAJUAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**DETERMINAN MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
LAMONGAN DALAM PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK**

Tahun Ke 1 dari Rencana 1 Tahun

TIM PENGUSUL:

Amrizal Imawan., S.E., M.SA.	(0701019204)
Guruh Marhaenis Handoko Putro, S.Ak., M.Ak	(0713129501)
Imroatus Sasabilah	(2101020065)

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA**

Judul Penelitian : Determinan Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik

Bidang Penelitian : Akuntansi

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Amrizal Imawan, S.E., M.S.A

b. NIDN : 0701019204

c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

d. Program Studi : Akuntansi

e. Nomor HP : 085785266712

f. Alamat surel (email) : amrizal.imawan10@gmail.com

Anggota Peneliti (1)

a. Nama Lengkap : Guruh Marhaenis Handoko Putro, S.Ak., M.Ak

b. NIDN : 0713129501

c. Fakultas/prodi : Akuntansi

Anggota Peneliti (2)

a. Nama Lengkap : Imroatus Salsabilah

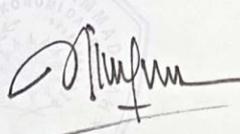
b. NIM : 2101020065

c. Fakultas/prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Akuntansi

Biaya Penelitian : Rp. 13.850.000,-

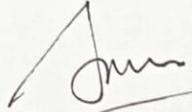
Lamongan, 01 Agustus 2022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi



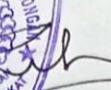
Hendrix Irawan, SE., M.M.

Ketua Peneliti



Amrizal Imawan, S.E., M.S.A
NIDN. 0701019204

Menyetujui
Ketua LPPM




Abdul Rokhman, S.Kep, Ns. M.Kes.
NIDN 0720108801

RINGKASAN

Penelitian ini berjudul "Determinan Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik" Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris bahwa penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen yang meliputi penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan untuk variabel dependen meliputi pemilihan karir menjadi akuntan publik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan dengan sampel berjumlah 40 responden dengan menggunakan metode *purpose sampling* yang didistribusikan kepada mahasiswa akuntansi semester 5-8 dengan kriteria yang sudah ditentukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*, kemudian data diolah menggunakan analisis berupa uji kualitas data (uji validitas, uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas), metode regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis meliputi: koefisien determinan (R^2), uji T, dan Uji F dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 16.

Adapun hasil yang diperoleh setelah diuji menggunakan alat bantu SPSS versi 16 yaitu pada uji parsial menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial/gaji dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. Sedangkan pada uji simultan menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat, taufiq dan hidayahnya, sehingga penullis dapat menyampaikan proposal penelitian ini dengan judul “Determinan Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik” hasil penelitian ini disusun dengan melibatkan banyak pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas kerjasamanya dalam penyusunan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Hendrix Irawan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Lamongan, yang telah memberikan persetujuan dan fasilitas kegiatan penelitian melalui LPPM yang terus semakin berkembang.
2. Abdul Rohman, S.Kep. Ns. M.Kep., selaku Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Lamongan yang telah mengkoordinasi dan sebagai penanggung jawab kegiatan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Harapan penulis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak. Akhirnya penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika ada kesalahan selama penyusunan hasil penelitian ini.

Lamongan, 01 Agustus 2022

Penulis



Amrizal Imawan, S.E., M.S.A
NIDN. 0701019204

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Urgensi Penelitian.....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Motivasi	5
2.1.2 Teori Harapan	7
2.1.3 Karir.....	8
2.1.4 Profesi Akuntan Di Indonesia.....	11
2.1.5 Penghargaan Finansial/Gaji	14
2.1.6 Lingkungan Kerja	14
2.1.7 Pertimbangan Pasar Kerja.....	17
2.2 Kerangka Konseptual.....	18
BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	21
3.1 Tujuan	21
3.2 Manfaat Penelitian	21
BAB 4 METODE PENELITIAN	22
4.1 Desain Penelitian, Subjek dan Metode Pengumpulan Data.....	22
4.2 Alur Penelitian	24
BAB 5 HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	26
5.1 Hasil.....	26
5.1.1 Gambaran Umum Universitas	26
5.1.2 Gambaran Umum Responden.....	27
5.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
5.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Angkatan.....	28

5.1.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Akuntan Yang Dipilih	28
5.1.2.4 Analisis Statistik Deskriptif	29
5.1.3 Hasil Uji Kualitas Data	36
5.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data	36
5.1.3.2 Hasil Uji Reabilitas Data	37
5.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	38
5.1.4.1 Hasil Uji Normalitas	38
5.1.4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	39
5.1.4.3 Hasil Uji Multikolinieritas	40
5.1.5 Analisis Linier Berganda	40
5.1.6 Hasil Uji Hipotesis	42
5.1.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)	42
5.1.6.2 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	43
5.1.6.3 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	44
5.2 Pembahasan	45
5.3 Luaran yang Dicapai	48
BAB 6 RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA	49
6.1 Rencana Tahapan Berikutnya	49
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	50
7.1 Kesimpulan	50
7.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian	55
Lampiran 2. Realisasi Anggaran Penelitian Tahap Pertama	58
Lampiran 3. Susunan Organisasi dan Pembagian Tugas Tim Peneliti	61
Lampiran 4. Biodata Ketua dan Anggota	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Hierarki Maslow	7
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	18
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas <i>Probabilty Plot</i>	39
Gambar 5.2 Hasil Uji Grafik <i>Scatterplots</i>	39

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Angkatan	28
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Akuntan Yang Dipilih	29
Tabel 5.4	Kategori Berdasarkan Interval Kelas	29
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Berdasarkan Faktor Internal (X1)	30
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Berdasarkan Faktor Internal (X2)	31
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Berdasarkan Faktor Internal (X3)	32
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Berdasarkan Faktor Eksternal (Y).....	33
Tabel 5.9	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 5.10	Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas	37
Tabel 5.11	Hasil Uji Kolmogoros-Smirnov (K-S).....	38
Tabel 5.12	Hasi Uji Multikolonieritas	40
Tabel 5.13	Hasil Uji Regresi Berganda	41
Tabel 5.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	42
Tabel 5.15	Hasil Analisis Uji t.....	43
Tabel 5.16	Hasil Analisis Uji F.....	44
Tabel 5.17	Status Capaian Penelitian Dasar	48
Tabel 6.1	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	49

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan, dunia usaha pada saat ini sangat maju. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan, membuka lapangan pekerjaan yang beragam dan membutuhkan pekerja-pekerja yang kompeten, Mahasiswa-mahasiswa ekonomi yang telah lulus dari perguruan tinggi merupakan salah satu calon pekerja yang akan berkiprah di dunia kerja. Pemilihan sebuah karir merupakan, tabak awal dari pembentukan karir tersebut. (Widistami, 2013).

Seiring perkembangan zaman, perusahaan menuntut lulusan sarjana yang lebih berkualitas, mahasiswa dituntut untuk memiliki kemampuan, (*skil*) dan pengetahuan, (*knowledge*) yang lebih dalam tentang dunia kerja. Kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan juga bergantung pada karir atau profesi yang akan dipilih. Salah satu karir yang membutuhkan kemampuan dan pengetahuan lebih tersebut adalah karir dalam bidang akuntansi, Karir dalam akuntansi cukup luas. antara lain akuntan, manajemen, akuntan publik, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintahan (Chan, 2012).

Sarjana akuntansi paling tidak memiliki tiga, *alternative* langkah yang ditempuh. Pertama, setelah menyelesaikan pendidikan ekonomi jurusan akuntansi. seorang sarjana akuntansi dapat langsung bekerja. Kedua, melanjutkan pendidikan akademik S2. Ketiga, melanjutkan pendidikan, profesi untuk menjadi akuntan publik. Dengan kata lain, setelah menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana jurusan akuntansi, sarjana akuntansi dapat memilih menjadi akuntan publik atau memilih profesi lainnya (Astami, 2001). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata determinan adalah faktor yang mempengaruhi.

Secara global pengajaran akuntansi, cenderung mengarahkan, mahasiswa untuk bekerja sebagai akuntan publik. Profesi akuntan publik selalu berupaya untuk meningkatkan manfaat mata kuliah yang akan diajarkan kepada anak didiknya (Widhinugroho, 1999). Minat dan rencana karir mahasiswa sangat jelas sangat berguna dalam penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukan. Perencanaan, karir merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sukses (Berry, 1997; Messmer, 1997; dan Paulile et al, 1982). Oleh karena itu diperlukan suatu stimulus untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karir yang seperti apa yang diinginkan sejak duduk di bangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas yang ada secara optimal (Rasmini, 2007). Dalam hal ini peran akuntan pendidik sebagai stimulator dicoba, sangat penting.

Profesi akuntan, publik merupakan pihak yang menjembatani hubungan antara pihak manajemen dan pemilik pihak manajemen yang mengelola suatu unit usaha (Meckling, 1976). Kegiatan utama dari profesi akuntan publik terutama pada kegiatan audit yang bertujuan untuk memberikan pendapat kewajaran terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen (Baridwan, 2002).

Dalam hal ini berprofesi sebagai akuntan publik merupakan suatu profesi yang dipandang menjanjikan harapan yang cerah karena profesi ini dapat memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan, di berbagai tempat dan di berbagai perusahaan yang memiliki sisi dan kondisi yang berbeda. Profesi akuntan termasuk, dalam profesi-profesi teknis. Profesi akuntan, publik bisa termasuk profesi teknis karena sumber pendapatan terbesar dari akuntan publik telah bergeser, dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen (Bachtiar, 2001).

Profesi akuntan publik juga termasuk profesi prestisius di Indonesia. Selain harus melanjutkan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk), calon akuntan diharuskan mengikuti ujian yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan terdaftar, di Departemen Keuangan untuk bisa berpraktek sebagai akuntan (Dilmy, 2002). Hal ini dimaksudkan sesuai dengan dikeluarkannya UU No 34/1954 tentang Gelar Akuntan. Dengan dikeluarkannya Undang-undang tersebut maka akan memberikan kepastian bahwa mereka yang berpraktek akuntan adalah orang yang berkompeten, (Heryantoro, 2016). Untuk menyelesaikan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) diperlukan waktu 9-24 bulan. Setelah menyelesaikan PPAk maka mereka akan mendapatkan gelar sebagai akuntan, dan mendapatkan Nomor Registrasi Akuntan dari Kementerian Keuangan. Untuk mendapatkan Nomor Registrasi dari Kementerian Keuangan diperlukan waktu 3-4 bulan sejak lulus pendidikan profesi.

Berdasarkan berbagai jenis, karir yang dapat dijalankan oleh sarjana akuntansi tersebut, menunjukkan bahwa setiap sarjana akuntansi bebas untuk memilih, karir apa yang akan dijalankannya. Karir merupakan suatu, akumulasi dan pengetahuan yang terapan, pada ketrampilan, keahlian, dan jaringan hubungan kerja yang lebih luas (Bird, 1994; dlm Deasy: 2000). Dalam memilih karir, yang akan dilalainya, mahasiswa akuntansi memiliki, berbagai pertimbangan untuk memilih karir yang akan dijalankannya. Faktor-faktor, yang menjadi pertimbangannya terdiri dari: Penghargaan Finansial/Gaji. Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja. Beberapa penelitian terdahulu banyak yang meneliti mengenai faktor-faktor, apa saja yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih sebuah karir. Namun, hasil penelitian terdahulu, masih belum konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Aprilyan (2011), menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel nilai intrinsik

pekerjaan, penghargaan profesional/gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik, Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Dalam penelitian Siskayani dan Saitri (2017) memajukan bahwa variabel lingkungan kerja, pengakuan profesional dan personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir, mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Sedangkan variabel nilai intrinsik, gaji, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Dalam penelitian, Janiman, dan Basuki (2020) menunjukkan bahwa penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

Dengan diterbitkannya Undang-undang No.5 tahun 2011 tentang Akuntansi Publik yang isinya terdiri dari beberapa hal seperti persyaratan menjadi Akuntan Publik, sanksi administrasi, menjadi akuntan publik, dan kewajiban menjadi akuntan publik, maka peneliti, ingin meneliti tentang Profesi Akuntan khususnya tentang akuntan publik, yang dipelajari mahasiswa akuntansi di mana pada peneliti-peneliti sebelumnya, hanya fokus menjabarkan tentang akuntan publik, tanpa menjelaskan kewajiban dan tuntutan yang harus dijalani untuk menjadi, seorang akuntan publik, agar tetap, memiliki profesionalisme dan integritas. Penelitian ini mengkaji apakah ada pengaruh penghargaan finansial/gaji, pengaruh pertimbangan pasar kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik serta apakah ada pengaruh penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja secara simultan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

Berdasarkan uraian di atas, karir sebagai akuntan publik dianggap, mempunyai nilai, prestisius, lebih dibandingkan karir profesi akuntansi lainnya (Stolle, 1976 dalam Wijayanti, 2001), ini dikarenakan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga, akuntan publik untuk mengoreksi laporan, keuangannya. Terkait dengan hal tersebut, menarik untuk dilakukan penelitian untuk mengetahui alasan rencana karir mahasiswa akuntansi S1 lebih memilih menjadi profesi sebagai akuntan publik dibanding profesi sebagai akuntan lainnya. Maka ada halnya tersebut penulis tertarik menyusun Tugas Akhir dengan judul; **"DETERMINAN MAHASISWA UNIVERSITAS AKUNTANSI MUHAMMADIYAH LAMONGAN DALAM PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja secara parsial dan simultan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik?”.

1.3 Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tertentu memengaruhi mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin, yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sehingga motif dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor lain, baik faktor eksternal maupun internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai pembahasan tentang motivasi, berikut pengertian motivasi menurut beberapa para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia, diantaranya:

1. Handoko (2003:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.
2. Menurut Nawawi (2003:351), pengertian dari motivasi adalah “suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara tidak sadar”.
3. Menurut Mangkunegara (2002:95), mengenai motivasi adalah: “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
4. Menurut Simamora (2004:510), definisi dari motivasi adalah “sebuah fungsi dan pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”.
5. Pendapat lain menurut Chung dan Megginson (2002:177), menerangkan bahwa motivasi adalah : “Tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mengejar suatu tujuan dan berkaitan dengan kepuasan kerja dan perfoman pekerjaan”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Menurut Peterson dan Plowman (2016:24) menyatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1. *The desiro to live* (keinginan untuk hidup).

2. *The desiro for position* (keinginan untuk suatu posisi).
3. *The desiro for power* (keinginan untuk suatu posisi).
4. *The desiro for recognition* (keinginan akan pengakuan).

Uraian diatas mempunyai pengertian yang sama, yaitu kesemuannya mengandung unsur dorongan dan keinginan serta maksud dan tujuan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan datang dari luar atau dalam diri seseorang dalam usahanya dalam memenuhi kebutuhan, mendapatkan posisi dalam pekerjaannya, memperoleh kekuasaan, dan memperoleh kepuasan dari hasil kerjanya. Namun dalam penerapannya nanti penggunaan masing-masing unsure tersebut adalah berbeda untuk setiap pegawai, sesuai kebutuhannya, dan keinginan masing-masing.

Banyak para ahli yang sdah mengemukakan pengertian motivasi dengan berbagai sudut pandang mereka masing-masing. Namun intinya sama, yakni sebagai suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang kedalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu.

Mc. Donald mengatakan bahwa "*Motivation is a energy change within the person characterized by areective arousal and anticipatory goal reactions*". Motivasi adalah suatu perubahan energy dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya *afektif* (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam proses belajar, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang mempunyai motivasi dalam belajar, tak akan mungkin melakukan aktivitas belajar.

Seseorang yang melakukan aktivitas belajar secara terus menerus tanpa motivasi dari luar dirinya merupakan motivasi instrinsik yang sangat penting dalam aktivitas belajar. Namun, seseorang yang tidak mempunyai keiginan untuk belajar, dorongan dari luar dirinya merupakan motivasi entrinsik yang diinginkan. Oleh karena itu motif enstrinsik diperlukan dalam diri seseorang sebagai subjek belajar.

Guru-guru sangat menyadari penting motivasi di dalam membimbing belajar murid. Berbagai macam teknik, misalnya kenaikan tingkat penghargaan, peranan-peranan kehormatan-kehormatan, piagam-piagam prestasi, pujian, dan celaan telah digunakan untuk mendorong murid-murid agar mau belajar. Ada kalanya guru-guru menggunakan teknik-teknik tersebut kurang tepat.

Bukan hanya sekolah-sekolah yang berusaha memberi motivasi tingkah laku manusia ke arah perubahan tingkah laku yang diharapkan. Orang tua atau keluarga pun telah berusaha memotivasi belajar anak-anak mereka. Kelompok yang berkecimpung di bidang "Manajement"

yang membuat rencana “Incentive” baru untuk meningkatkan produksi adalah berusaha memotivasi perubahan-perubahan dalam tingkah laku. Kaum pengusaha mengeluarkan biaya setiap tahun untuk memasang *advertensi*, berarti memotivasi orang-orang untuk membeli dan menggunakan hasil-hasil usahanya.

Dari uraian diatas, ternyata kesadaran tentang motivasi bagi perubahan tingkah laku manusia telah dimiliki, baik oleh para pendidik, para orang tua murid, maupun masyarakat. Motivasi inilah yang mendorong mahasiswa dalam hal pemilihan karir. Penentuan karir yang dilakukan oleh mahasiswa merupakan hasil dari pengaruh dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu tersebut. Adanya kebutuhan hierarki yang diajukan Abraham Maslow tersebut akan memberikan acuan bagi seseorang mahasiswa untuk memilih kariernya. Adapun kebutuhan-kebutuhan sesuai hierarki Abraham Maslow, yaitu:



Gambar 2.1 Teori Hierarki Maslow.

1. Kebutuhan Fisik (*Physical needs*), yaitu merupakan kebutuhan dasar manusia, seperti sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman dan selamat (*safety needs*), yaitu kebutuhan memiliki sarana yang dapat melindungi diri sehingga merasa aman.
3. Kebutuhan yang bersifat sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan untuk mencintai dan dicintai orang merupakan kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial.
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin pada lambang-lambang status.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self realization needs*), yakni dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata (Enny, 2019:18).

2.1.2 Teori Harapan

Teori harapan yang di kemukakan oleh Vroom dalam bukunya yang berjudul “*Workand Motivation*” mengetengahkan suatu teori yang disebutkannya sebuah “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil

yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang menginginkan sesuatu dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan memperoleh itu cukup besar, yang akan sangat mendorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan berupaya rendah.

Di kalangan para ilmuwan dan praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik sendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para karyawan dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para karyawan tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi untuk memperolehnya.

Menurut (Robbins, 2011; dalam Ramdhani dan Zulaikha, 2013) pengharapan akan mempengaruhi sikap seseorang dan sikap tersebut terbentuk dari tiga komponen, yaitu:

1. *Cognitive Component*

Cognitive competent, merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki seseorang yang akan memperoleh sikap seseorang terhadap profesi yang akan di jalani.

2. *Emotional Component*

Emotional Component, merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki seseorang untuk menyukai sesuatu.

3. *Behavior Component*

Behavior Component merupakan kegiatan untuk bertindak secara lebih khusus untuk merespon kejadian dan informasi dari luar, sehingga seorang akan termotivasi untuk menjalankan tingkat usaha yang tinggi apabila ia meyakini bahwa tersebut akan menghantarkannya ke suatu kinerja yang lebih baik.

Keterkaitan teori harapan dengan penelitian ini adalah memilih jalur karir, mahasiswa akuntansi akan ditentukan oleh harapan yang mereka miliki. Apakah karir yang akan mereka pilih dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan yang diharapkan. Contohnya penghargaan finansial/gaji yang tinggi, lingkungan kerja yang baik, dan pengakuan profesional yang dimiliki.

2.1.3 Karir

Karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan kerja seseorang. Perencanaan karir diperlukan bagi para karyawan untuk selalu siap

menggunakan kesempatan karir yang ada meskipun perencanaan karir kadang-kadang tidak menjamin keberhasilan karir. Sikap atasan, pengalaman pendidikan, juga nasib memainkan peranan penting dalam perencanaan karir. (Sunarsi, 2011: 90).

Pada umumnya sebagian orang menilai karir adalah suatu pekerjaan yang dijabat oleh seseorang pada saat tertentu. Akan tetapi penilaian itu tidak sepenuhnya benar karena karir merupakan posisi pekerjaan (jabatan) yang dipegang atau dijabat oleh seseorang selama bertahun-tahun (Saihudin, 2019: 89). Sedangkan menurut (Larasati, 2018, : 154) karir merupakan keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang sealam dia berkarya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karir adalah seluruh perkembangan (jabatan) yang dipegang atau dijabat selama kehidupan kerja seseorang.

(Elbadiansyah, 2019: 138) menyatakan bahwa untuk mencapai karir yang diinginkan, diperlukan proses yang disebut perencanaan karir. Dalam perencanaan karir ada lima syarat utama yang harus dipenuhi agar proses perencanaan karir dapat berjalan dengan baik (Larasati, 2018: 161). Kelima syarat tersebut adalah:

1. Dialog.
2. Bimbingan.
3. Keterlibatan individual.
4. Umpan Balik, dan
5. Mekanisme Perencanaan karir.

Sebagian besar orang gagal mengelola karir mereka karena tidak memperhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir yang dapat menghasilkan kesuksesan yang lebih besar kepada mereka. Ini dikarenakan pemahaman akan konsep-konsep dasar perencanaan karir yang dapat menghasilkan kesuksesan yang lebih besar kepada mereka. Ini dikarenakan pemahaman akan konsep-konsep tersebut tidak menjamn kegiatan, akan tetapi dapat mengarahkan pada penetapan sasaran karier sehingga perencanaan dan penembangan karir dapat terlaksana.

Proses perencanaan karir ini memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi sasaran-sasaran karir yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi yang mungkin dicapai apabila mampu bekerja secara produktif (Larasati, 2018: 159). Seseorang juga harus mengetahui dan memilih jalur-jalur menuju ke sasaran tersebut. Kemudian melalui kegiatan-kegiatan atau pengembangan karir, mereka mencari cara-cara untuk meningkatkan kemampuan dirinya dan mengembangkan sasaran karir sesuai yang mereka inginkan. Pada tahap perkembangan karir ini diperlukan proses eksplorasi diri dan meningkatkan kualitas kerja serta kematangan pribadi yang baik.

Benardin dan Rusell (1993) dalam Eni (2008) menyimpulkan bahwa tahapan-tahapan karir (*career stage*) seseorang terdiri dari empat (4) tahap, yaitu:

1. Tahap *Pre-Career* (Pilihan Karir)

Tahap *pre-career* terjadi saat seseorang berusia 15-22 tahun atau pada masa remaja. Pada tahap ini disebut tahap penjajahan, karena pada saat usia tersebut seseorang berusaha untuk memperoleh pendidikan, mengembangkan identitas diri, menemukan kebutuhan, minat dan bakatnya sendiri. Hingga orang tersebut menemukan karir yang dianggap sesuai dengan bakat dan minatnya.

2. Tahap *Early Career* (Karir Awal)

Tahap *early career* terjadi pada usia 22-38 tahun. Pada tahap ini terbagi menjadi dua fase, yaitu:

- a. Fase percobaan (*trial*) pada usia 22-30 tahun, pada bagian ini seseorang baru memasuki dunia kerja sebagai karyawan baru. Pada saat itu terjadi pengembangan kepercayaan diri dan bekerja sama pada lingkungan kerja tersebut.
- b. Fase penentuan (*establishment*) pada usia 30-38 tahun. Fase penentuan ini seseorang memulai memutuskan bidang yang kompeten bagi dirinya untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi, dengan kata lain untuk dapat menjadi pension. Pada tahap inilah seseorang memahami betapa besar pengaruh *career paths* (jenjang karir) terhadap pencapaian tujuan karirnya.

3. Tahap *Middle Career* (Karir Pertengahan)

Tahap *middle career* yang disebut juga sebagai pertengahan jalan karir. Pada tahap ini seseorang dihadapkan pada tugas untuk menilai kembali keputusan karir awal dan membuat perubahan pada cita-cita mereka, namun harus tetap produktif dalam bekerja. Individu dituntut untuk menilai seberapa jauh ambisinya telah tercapai. Sama halnya dengan tahap *early career*, *middle career* juga dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Fase Transisi (*Transition*) terjadi pada usia 38-45 tahun. Di masa transisi pada fase terjadi penilaian kembali karir dan pencapaian ambisi, serta persiapan untuk menjadi mentor (penasihat). Sedangkan
- b. Fase Pertumbuhan (*Growth*) pada usia 45-55 tahun. Di masa transisi pada fase pertumbuhan, individu telah menjadi penasihat bagi rekan-rekan kerja yang lebih junior.
- c. Tahap *Late Career* (Karir Akhir)

Tahapan karir yang terakhir yaitu *late career* yang terjadi pada usia 55-70 tahun. Individu pada tahap ini bersiap untuk menjadi senior di tempat kerjanya. Secara umum, individu tetap

harus produktif di tahap ini agar tidak tergeser oleh juniornya dan bersiap memasuki masa pension. *Late Career* memiliki 2 fase, yaitu:

- a. Fase *Maintenance* pada usia 55-62 tahun, seseorang membuat keputusan-keputusan yang pension bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya.
- b. Fase *Withdrawal* yang terjadi pada usia 62-70 tahun. Seseorang mulai melakukan regenerasi kepemimpinan kepada junior-juniornya. Tugas utama pada tahap ini yaitu mempersiapkan diri memasuki jenjang kepemimpinan senior di tempat kerjanya dan bersiap memasuki masa pensiun.

2.1.4 Profesi Akuntan Di Indonesia

Menurut *International Federation of Accountants*, yang dimaksud dengan profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik (Regar, 2003).

Dalam arti sempit, profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan sebagai akuntan publik yang lazimnya terdiri dari pekerjaan audit, akuntansi, pajak, dan konsultan manajemen. Jadi akuntan merupakan seseorang yang bertugas dan bekerja sebagai pencatat dan penyusun laporan informasi dan susunan kejadian yang berguna dan bernilai bagi pemakai informasi (Andersen, 2012).

Secara tradisional, akuntan di Indonesia terdiri dari beberapa kategori, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik. Meski begitu, dalam praktiknya pekerjaan akuntan bisa sangat meluas dan memunculkan bidang-bidang kerja baru akibat perkembangan zaman (Dewi, 2010: 48). Adapun definisi dari jasa-jasa akuntan tersebut adalah:

1. Akuntan Publik

Akuntan ini berprofesi sebagai pihak independen dan akuntan ini ada diberbagai pihak yang membutuhkan jasa audit, dan menilai kewajaran laporan keuangan perusahaan (Bahri, 2016: 6). Akuntan Publik adalah akuntan yang berprofesi sebagai auditor dan konsultan pada kantor akuntan publik atau jasa akuntansi.

Di Indonesia untuk menjadi akuntan publik harus memperoleh izin dari Menteri Keuangan Republik Indonesia. Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebagai asosiasi profesi yang diakui oleh pemerintah. Untuk menjadi akuntan publik, seseorang harus lulus Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) guna memperoleh sebutan *Certified Public Accountant-Indonesia* (cpa-indonesia) yang sebelum 2007 disebut

Bersertifikat Akuntan Publik (BAP). Salah satu peran akuntan publik melakukan pemekrisaan audit (auditing) terhadap informasi yang terkandung dalam laporan keuangan. Berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut, akuntan publik menerbitkan pendapat atau opini mengenai kewajaran laporan keuangan melalui hasil auditnya (LHA) (Supriyono, 2018: 5).

Akuntan publik dalam melaksanakan pekerjaan auditng harus independen meskipun akuntan publik tersebut diberikan *fee* atau honor oleh kliennya. Independensi diperlukan karena akuntan publik tidak hanya bertanggung jawab terhadap kliennya, tetapi juga pada pihak eksternal yang menggunakan informasi yang disajikan melalui LHa-nya. Fungsi pembuktian (atestasi) adalah sangat penting bagi pemakai eksternal karena pihak eksternal memberikan kepercayaan pada akuntan publik untuk memeriksa dan memberikan kepercayaan pada akuntan publik untuk memeriksa dan memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan klien dan menggunakan informasi tersebut untuk pembuatan keputusan. Akuntan publik juga menyediakan jasa bagi klien bertujuan laba dan bukan untuk laba dalam bentuk jasa perpajakan, akuntansi, dan konsultasi manajemen (Supriyono, 2018: 6).

Menurut Effendi (2009) kewajiban dan tuntutan yang harus dijalani untuk menjadi seorang akuntan publik agar tetap memiliki profesionalisme dan integritas, yaitu:

- a. Bebas dari Kecurangan (*Fraud*), ketidakjujuran dan kelalaian serta menggunakan kemahiran jabatannya (*due professional care*) dalam menjalankan tugas profesinya.
- b. Menjaga kerahasiaan informasi/data yang diperoleh dan tidak dibenarkan memberikan informasi rahasia tersebut kepada yang tidak berhak. Pembocoran rahasia data/ informasi klien kepada pihak ketiga secara sepihak merupakan tindakan tercela.
- c. Menjalankan PSPM04-2008 tentang Pernyataan Beragam (*Omnibus Statement*) Standar Pengendalian Mutu (SPM) 2008 yang telah ditetapkan oleh Dewan Standar Profesional Akuntan public (DSPAP), Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), terutama SPM Seksi 100 tentang Sistem Pengendalian Mutu Kantor Akuntan Publik (SPM-KAP).
- d. Mempunyai staf/tenaga auditor yang profesional dan memiliki pengalaman yang cukup. Para auditor tersebut harus mengikuti Pendidikan Profesi berkelanjutan (*Continuing Profession education*) sebagai upaya untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang audit dan proses bisnis (*Business Process*). Dalam rangka peningkatan kapabilitas auditor, organisasi profesi mensyaratkan pencapaian poin (SKP) tertentu dalam kurun / periode waktu tertentu. Hal ini menjadi penting, karena auditor harus senantiasa mengikuti perkembangan bisnis dan profesi audit secara terus menerus.
- e. Memiliki Kertas Kerja Audit (KKA) dan mendokumentasikannya dengan baik. KKA tersebut merupakan perwujudan dari langkah-langkah audit yang telah dilakukan oleh

auditor dan sekaligus berfungsi sebagai pendukung (supporting) dari temuan-temuan audit (*audit evidence*) dan opini laporan audit (audit report). KKA sewaktu-waktu juga diperlukan dalam pembuktian suatu kasus disidang pengadilan.

2. Akuntan Perusahaan atau Akuntan Manajemen

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja untuk internal perusahaan. Tugas dari akuntan ini adalah melakukan audit internal perusahaan (Bahri, 2018:3). Akuntan perusahaan adalah akuntan yang brkerja di bagian keuangan suatu perusahaan. Mereka bertugas mencatat, mengelompokkan, menganalisis, dan mengikhtisarkan data dan informasi yang bersifat keuangan dari kegiatan keuangan, dan melaporkan ke pihak-pihak seperti pemegang saham, kreditor, pemerintah, serikat kerja, dan sebagainya (Dewi, 2010: 52).

Akuntan manajemen adalah para akuntan yang bekerja penuh waktu dalam suatu organisasi yang bertujuan laba, misalnya pada perusahaan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), koperasi, dan lain-lain. Akuntan manajemen yang bekerjabpada suatu entitas bertanggung jawab untuk mendesain dan memelihara sistem informasi akuntansi, perencanaan keuangan dan pengendalian, serta menyediakan laporan, baik pengguna internal maupun pengguna eksternal (Supriyono, 2018: 5).

3. Akuntan Pemerintahan

Akuntan pemrintahan atau auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam pemerintahan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi, 2002).

4. Akuntan Pendidik

Akuntan Pendidik (Education Accounting), adalah akuntan yang pekerjaan utamanya mengajar pada perguruan tinggi atau di sebut dosen, bertugas memberikan pengajaran atau membagikan ilmu dan pengalamannya kepada mahasiswa.

Mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai akuntan pendidik lebih mengharapkan pekerjaan keamanan kerja yang terjamin dan pekerjaan yang sifatnya rutin sehingga tidak mengalami kesulitan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, akuntan pendidik dianggap sebagai profesi yang mempunyai tanggung jawab untuk melakukan riset di bidang pendidikan agar kualitas pendidikan akuntansi khususnya semakin meningkat sehingga tidak tertinggal jauh dari negara-negara lain.

2.1.5 Penghargaan Finansial/Gaji

Penghargaan finansial/gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan karena seseorang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan (Griffin dan Ebert, 2007: 221). Penghargaan finansial atau penghargaan substansi/gaji yang diperoleh sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Chan, 2012). Kompensasi yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja (Asmoro, 2016). Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karir, para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi menempatkan penghargaan finansial/gaji sebagai alasan utama (Aprilyan, 2011). Hal ini yang selalu menjadi pertimbangan seseorang untuk bekerja agar kestabilan ekonomi mengenai besaran imbalan yang didapatkannya tetap terjaga, dengan begitu dalam hal ekonominya akan tetap aman.

Penghargaan finansial tersebut perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karier seseorang, karena tujuan seorang bekerja yaitu untuk memperoleh gaji. Carpenter dan strawser (1970); Zikmund et al (1977); Paulilo & Estes (1982) mengungkapkan bahwa penghargaan finansial/gaji merupakan salah satu variabel yang akan dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesinya.

Menurut Kwarto, F. & Saputra (2017) penghargaan finansial merupakan semua pendapatan atas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dapat berbentuk uang, maupun barang langsung dan tidak langsung. Wijayanti (2001) menyatakan bahwa mahasiswa dalam pemilihan suatu profesi juga mempertimbangkan faktor penghargaan finansial/gaji. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani, dkk (2020) menunjukkan bahwa penghargaan profesional/gaji berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

2.1.6 Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (dalam hal ini seorang akuntan publik) adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah tersebut. Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain, contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik (Erny, 2016: 56).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja

merupakan suasana kerja yang meliputi: sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan (Chan, 2012).

Dengan adanya lingkungan kerja, seseorang dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja sehingga dapat bersaing secara sehat. Oleh karena itu semakin baik lingkungan kerja yang ditempati maka semakin baik pula lingkungan tersebut menjadi pendorong dalam memilih karir. Lingkungan kerja dalam akuntan publik adalah lingkungan kerja yang lebih banyak dituntut untuk menghadapi tantangan karena bervariasinya jasa yang diberikan oleh klien untuk menjadi dan mencapai hasil yang sempurna. Mahasiswa akuntansi yang memiliki jiwa kompeten tinggi cenderung memilih lingkungan pekerjaan yang dapat memberikan tantangan yang lebih banyak sehingga mahasiswa tersebut mendapatkan kepuasan tersendiri ketika menyelesaikan tantangan dengan baik (Listiana, dkk, 2020). Ini juga dibuktikan pada hasil penelitian Iswahyuni (2018) menunjukkan bahwa bukti empiris variabel pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik. Sedangkan penghargaan finansial dan persaingan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik.

Adapun manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri. Dengan begitu para atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri tidak mersa ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal diatas inilah yang nantinya akan menimbalkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan (Enny, 2019: 57).

Menurut Enny (2019:57) terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut jenisnya, lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu

1. Lingkungan Kerja Fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik, dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja untuk uang saja.

2.1.7 Pertimbangan Pasar Kerja

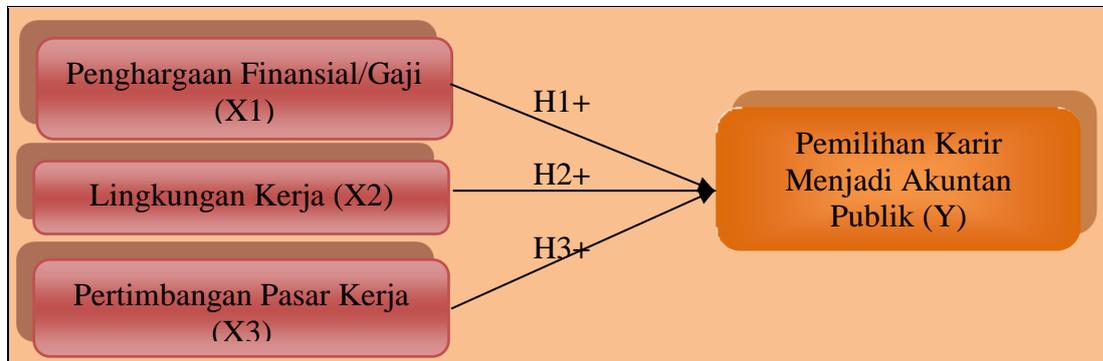
Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang menjadi bahan pertimbangan seseorang ketika memilih dan menentukan sebuah pekerjaan karena setiap pekerjaan memiliki sebuah peluang serta kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar ke lebih kecil (Harianti, 2017).

Menurut Suroto (1990: 147), pasar kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawaran dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif diantara orang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut. Pertimbangan pasar kerja meliputi: keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja, atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor yang menyebabkan karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dan jauh dari kasus PHK (Chan, 2012). Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja adalah seluruh kebutuhan pasar tenaga kerja yang merupakan salah satu hal pertimbangan ketika akan memasuki dunia kerja. Hal tersebut meliputi: keamanan kerja, seberapa besar ketersediaan lapangan pekerjaan, fleksibilitas suatu pekerjaan yang terkait pola kerja, dan kesempatan mendapatkan promosi pekerjaan (Harianti, 2017).

Menurut Felton (1994) menambahkan pertimbangan pasar kerja dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik, karena mahasiswa memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan kerja yang mereka peroleh. Sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa biasanya banyak diminati oleh mahasiswa. Sesuai dengan pendapat Robbins (2011) menyatakan bahwa salah satu dari komponen pembentukan sikap seseorang yaitu *cognitive compenent* yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang terhadap profesi yang akan dijalani. Dalam pemilihan karir sebagai akuntan menurut penelitian Aprilyan (2011) pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan urutan dan penggunaan teori dan informasi dari penelitian terdahulu, faktor penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja disini dijelaskan menjadi bentuk kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian, dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dijelaskan bahwa variabel- variabel seperti: penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berdampak pada keputusan pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

Berikut ini adalah hasil penelitian yang terkait dengan determinan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir mahasiswa menjadi akuntan publik sebagai bahan perbandingan dan bahan acuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aprilyan (2011) menunjukkan bahwa secara parsial variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2016) menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi Di Kota Surabaya. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik di Kota Surabaya. Sedangkan

Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik di Kota Surabaya.

3. Dalam penelitian Siskayani dan Saitri (2017) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pengakuan profesional, pelatihan profesional, dan personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Sedangkan variabel nilai instrinsik, gaji, nilai-nilai social, dan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.
4. Dalam penelitian Iswahyuni (2018) menunjukkan bukti empiris bahwa variabel pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai social berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik. Sedangkan penghargaan finansial dan persaingan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik.
5. Dalam penelitian Janiman dan Basuki (2020) menunjukkan bahwa penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.
6. Dalam penelitian Oktaviani, dkk (2020) menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Sedangkan variabel nilai instrinsik pekerjaan, dan personalia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan kari mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

Adapun yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada penelitian terdahulu meneliti menggunakan 3 universitas, meneliti atau menguji bukti empiris pengaruh nilai instrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, dan personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik, dengan menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti hanya fokus menggunakan satu Universitas, dengan fokus menggunakan 3 variabel, yaitu: penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik, dengan menggunakan rumus total jumlah sampling dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. Teknik pengumpulan data meliputi literatur terdahulu, media *online*, jurnal dan buku. Riset ini diawali dengan studi literatur dari beberapa jurnal dan

dilanjutkan dengan peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang berisi *a five point likert scale kuesioner* dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju sekali dengan pembagian kuesioner kepada mahasiswa akuntansi semester 5 hingga semester akhir (Sugiyono, 2017: 142). Kemudian dilanjutkan dengan observasi untuk mengetahui seberapa besar mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik. Kemudian mendokumentasikan data.

BAB 3

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris bahwa, penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan untuk berkarir menjadi akuntan publik.

3.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua orang, terutama dari kalangan:

1. **Bagi Peneliti**

Sebagai pembelajaran dan menambah wawasan keilmuan untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik.

2. **Bagi Civitas Akademik**

a. **Mahasiswa Akuntansi**

Dari penelitian ini, diharapkan mahasiswa akuntansi dapat mempertimbangkan faktor-faktornya sebelum mengambil keputusan berkarir menjadi akuntan publik.

b. **Institusi Pendidikan**

Dari Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan nilai tambah dalam meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga menambah mutu lulusan sebagai pekerja intelektual yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar dan membantu memuat kurikulum dalam sistem pendidikan akuntansi yang relevan dalam dunia kerja saat ini.

c. **Bagi Lembaga Terkait**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga yang telah mempekerjakan tenaga akuntan, sehingga mereka dapat mengerti apa yang diinginkan calon akuntan dalam memilih profesi dan untuk lebih memotivasi mereka yang sudah bekerja di lembaganya.

d. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan atau mengembangkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian, Subjek dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Sedangkan untuk metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2011: 29) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum. Secara lebih spesifik, metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (*case study*). Menurut Nazir (2004:66) tujuan dari studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian dari sifat-sifat khas di atas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum. Penelitian Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan, menggambarkan, atau menguraikan apa yang menyebabkan mahasiswa akuntansi lebih memilih berkarir menjadi akuntan publik berdasarkan fakta-fakta serta faktor-faktor yang diselidiki dan selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penggunaan metode deskriptif ini untuk menguraikan masalah yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap variabel independen yaitu dengan mendeskripsikan determinan yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.

Menurut Sugiyono (2017; 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kualitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan Kampus 2 Paciran, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi semester 5 (lima) sampai dengan semester 8 (delapan) Universitas Muhammadiyah Lamongan dengan responden

berjumlah 40 mahasiswa. Adapun Objek Penelitian yang akan diteliti ialah mengenai penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja yang berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik.

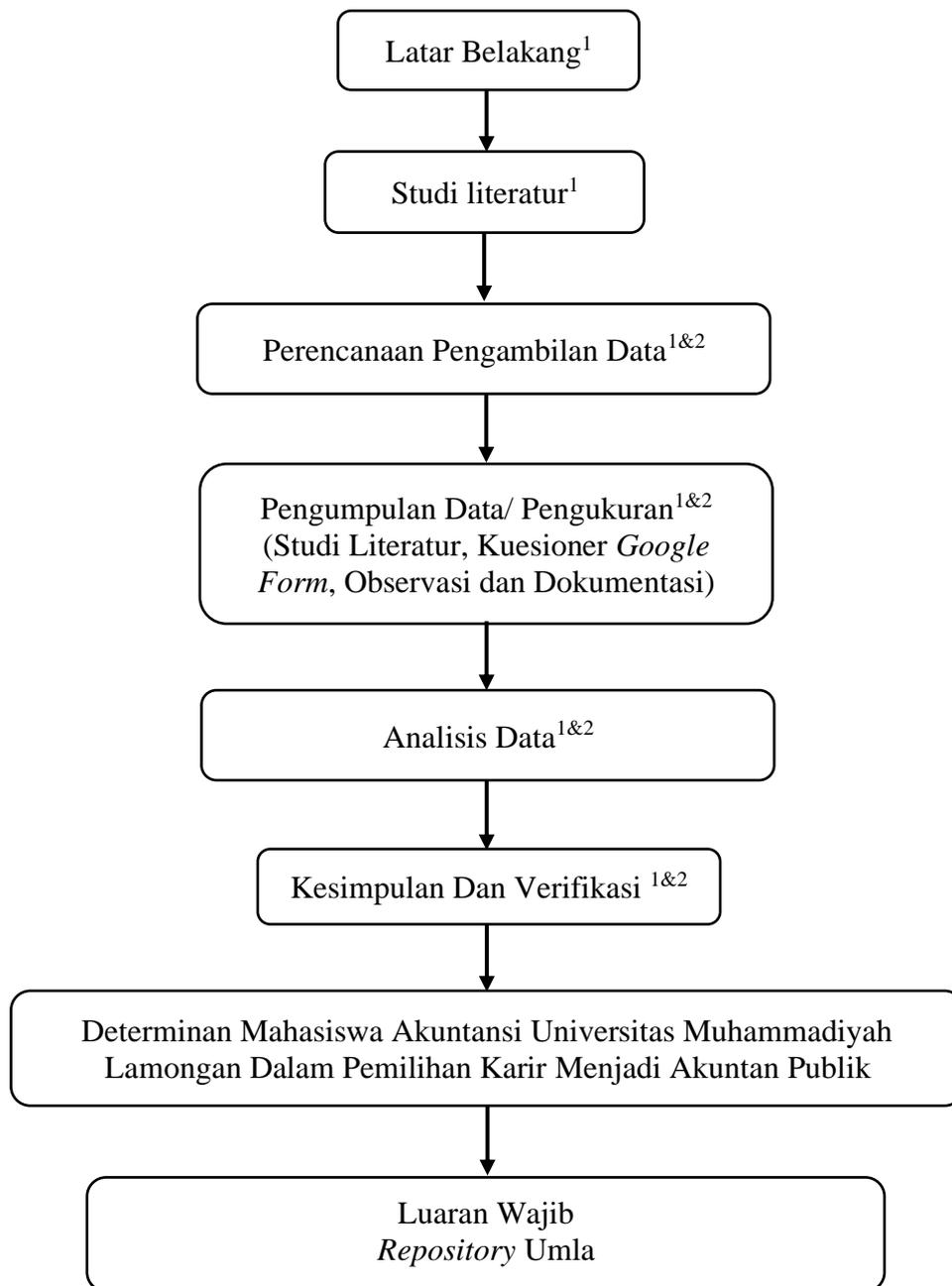
Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dapat dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu jenis teknik *non probability sampling* dimana pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan tertentu yang dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti (Sugiyono, 2017: 85). *Purposive sampling* disebut juga sebagai *judgmental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan judgmental (penilaian) dari peneliti mengenai anggota populasi mana saja yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai sampel. Adapun kriteria untuk dijadikan sampel ialah mahasiswa akuntansi semester 5 (lima) hingga semester 8 (delapan). Adapun alasan dipilihnya sampel mahasiswa akuntansi semester 5 (lima) hingga semester 8 (delapan), yaitu: (1) Mereka sudah dianggap memiliki pengetahuan yang sangat baik tentang Profesi Akuntansi, dan telah mengikuti mata kuliah mengenai bidang-bidang akuntansi sehingga mereka dapat memberikan jawaban yang valid. (2) Mereka telah memiliki rencana atau pemikiran mengenai pemilihan karir yang mereka jalani dan tekuni setelah lulus Strata Satu (S1) dari universitas. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan total sampling. Alasan penentuan jumlah sampel dengan menggunakan total sampling karena jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 mahasiswa. Sehingga total keseluruhan kuesioner yang akan disebar kepada mahasiswa Akuntansi semester 5 (lima) sampai dengan semester 8 (delapan) di Universitas Muhammadiyah Lamongan sebanyak 40 kuesioner.

Untuk metode atau teknik pengumpulan data adalah melalui kuesioner, observasi dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner yang berisi *a five point likert scale kuesioner* dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju sekali dengan pembagian kuesioner kepada mahasiswa akuntansi semester 5 hingga semester akhir (Sugiyono, 2017: 142). Kuesioner dibagi menjadi 3 bagian, yaitu: (1) Bagian pertama berisi daftar demografi responden, yaitu nama responden, jenis kelamin, semester, dan angkatan. (2) Bagian kedua berisi karir yang diminati oleh responden, yaitu akuntansi yang terdiri dari akuntan publik, akuntan pemerintahan, akuntan perusahaan, dan akuntan pendidik.

(3) Bagian ketiga berisi faktor-faktor yang dianggap untuk mempengaruhi pemilihan karir pada responden. Responden di minta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada bagian ketiga dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut skala likert, yaitu skala yang berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban. Bagian Pertama dan kedua bertujuan untuk mempermudah penelitian untuk mengetahui karir apa yang diminati responden dan membantu dalam penilaian kesesuaian jawaban pada bagian ketiga. Sedangkan Bagian ketiga berisi faktor-faktor yang dianggap untuk mempengaruhi karir pada responden, yang terdiri dari penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Hasil data yang didapatkan melalui observasi adalah untuk mengetahui seberapa besar mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik. Dokumentasi yaitu mengumpulkan dan mempelajari data atau dokumen yang mendukung penelitian. Data tersebut bisa didapat dalam buku, artikel, majalah, dan Koran. Sedangkan untuk sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2006: 129). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Umi Narawati(2008:98) data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus di cari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Akuntansi Semester 5 (lima) sampai dengan Semester 8 (delapan) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan yang selanjutnya disebut responden. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber responden. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen- dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah artikel, jurnal dan literatur yang terkait.

4.2 Alur Penelitian

Secara sistematis alur metode penelitian akan ditunjukkan pada diagram alir dibawah ini:



Keterangan

- 1) = tugas ketua pengusul
- 2) = tugas anggota pengusul
- 1 & 2) = tugas ketua dan anggota pengusul

BAB 5

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1 Hasil

5.1.1 Gambaran Umum Universitas

Universitas muhammadiyah lamongan merupakan penyatuan dari 2 kampus yang ada di Kabupaten Lamongan. 2 kampus itu terdiri dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Lamongan, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah (STIEM) Paciran Lamongan. Penggabungan dari 2 kampus diatas telah mendapatkan izin berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 880/KPT/I/2018 yang diselenggarakan oleh Persyarikatan Muhammadiyah sebagai kelanjutan pendidikan merupakan tempat pendidikan yang mengemban misi penyelenggaraan pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi merupakan kebutuhan bagi setiap individu yang mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, perkembangan taraf social dan budaya di masyarakat yang semakin maju. Kemampuan masyarakat di segala bidang termasuk bidang ekonomi berimplikasi kepada semakin tingginya tuntutan terhadap upaya pelayanan yang berorientasi kualitas dan profesionalisme.

Menyadari adanya dinamika dalam kehidupan dan seiring dengan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan ekonomi yang berkualitas dan profesional maka dibutuhkan adanya tenaga pelayanan ekonomi yang cakap dan terampil agar mampu menghadapi tantangan dan peluang di bidang pelayanan ekonomi tersebut.

Dengan komitmen yang semakin kuat Universitas Muhammadiyah Lamongan mulai menunjuk eksistensi sebagai salah satu perguruan tinggi yang berkembang dan tumbuh pesat. Kampus Universitas Muhammadiyah Lamongan atau lebih dikenal dengan sebutan UMLA merupakan kampus yang bernaung dibawah pengawasan Kemendikbud. Kampus UMLA mempunyai 3 Fakultas yang terdiri dari:

1. Fakultas Kesehatan.
2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Fakultas Pendidikan.

Adapun Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis terdapat 3 jurusan, diantaranya: Manajemen (S1), Akuntansi (S1), dan Ekonomi Syariah. Penyelenggaraan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Lamongan berpedoman pada Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pada program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis adalah suatu pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan tenaga yang terampil, profesional, dan dinamis di bidang Ekonomi. Berakhlak mulia yang memiliki kemampuan akademik yang memadai. Mewujudkan Ilmu Ekonomi yang menjadi teladan bagi lingkungan akademis dan masyarakat luas. Mengembangkan Ilmu Pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka memajukan islam, Dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan, dan mewujudkan pengelolaan Fakultas Ilmu Ekonomi yang terencana, terorganisasi, dan dinamis. Sedangkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki Visi yaitu “Menjadi Fakultas yang Inovatif dan berkemajuan dibidang ekonomi berlandaskan ilmu keislaman”. Untuk misinya yaitu” Mengembangkan Pendidikan Tinggi dibidang Ilmu Ekonomi yang berkualitas dengan berstandar Nasional yang berlandaskan nilai-nilai keislaman, melakukan penelitian inovatif dibidang ilmu kesehatan yang dimanfaatkan untuk kemaslahatan umat manusia, menyelenggarakan dan mengembangkan pengabdian kepada masyarakat melalui pendekatan lintas program dan lintas sektoral, serta mengembangkan kerjasama secara aktif dengan pendidikan tinggi dan lembaga terkait baik dalam atau luar negeri.

5.1.2 Gambaran Umum Responden

Bagian ini menunjukkan mengenai data yang diperoleh dari sumber data primer melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa program studi akuntansi semester 5 sampai dengan semester 8 Universitas Muhammadiyah Lamongan. Data yang diperoleh adalah dengan membagikan kuesioner melalui *google form* kepada mahasiswa akuntansi semester 5 sampai dengan semester 8 Universitas Muhammadiyah Lamongan dengan kriteria yang telah ditentukan. Kuesioner ini dibagikan secara dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Adapun gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel dan grafik sebagai berikut:

5.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin yang dimaksud disini adalah jenis kelamin pada saat penyebaran kuesioner, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun gambar distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	8	20.0	20.0	20.0
	Perempuan	32	80.0	80.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Output SPSS 2022, April 2022

Berdasarkan pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan diketahui bahwa dari 40 responden terdapat 20% jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 80% berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

5.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Angkatan

Berdasarkan angkatan pada responden penelitian ini, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Angkatan

		Angkatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2017	21	52.5	52.5	52.5
	2018	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah output SPSS 2022, April 2022

Berdasarkan pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan yang menjadi responden dalam penelitian ini, angkatan 2017 sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 52,5%, dan angkatan 2018 sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 47,5%.

5.1.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Akuntan Yang Dipilih

Pada tabel dibawah ini, ditunjukkan mengenai jenis akuntan yang dipilih oleh mahasiswa akuntansi setelah lulus S1, sebagai berikut:

Tabel 5.3**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Akuntan Yang Dipilih**

		Jenis Akuntan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akuntan Publik	8	20.0	20.0	20.0
	Akuntan Perusahaan	19	47.5	47.5	67.5
	Akuntan Pemerintahan	9	22.5	22.5	90.0
	Akuntan Pendidik	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah output SPSS 2022, April 2022

Berdasarkan pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan yang memilih akuntan publik sebanyak 8 orang dengan persentase 20%, diikuti dengan responden yang memilih akuntan perusahaan sebanyak 19 orang dengan persentase 47.5%, responden yang memilih akuntan pemerintan sebanyak 9 orang dengan persentase 22.5% dan responden yang memilih akuntan pendidik sebanyak 4 orang dengan persentase 10%. Jadi dapat dikatakan bahwa minat mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan untuk berkarir sebagai akuntan publik masih rendah.

5.1.2.4 Analisis Statistik Deskriptif

Bagian ini membahas tentang deskripsi jawaban responden dari data primer yang merupakan hasil tanggapan atau jawaban responden yang diberikan melalui kuesioner yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.4**Kategori Berdasarkan Interval Kelas**

Kategori	Interval	Keterangan
1	0-1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	1,1-2	Tidak Setuju (TS)
3	2,1-3	Setuju (S)
4	3,1-4	Sangat Setuju (SS)
5	4,1-5	Sangat Setuju Sekali (SSS)

Sumber: Data olahan, April 2022

Pada tabel 5.4 digunakan nilai maksimum dan minimum untuk mengetahui jarak pada interval kelas berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dengan menggunakan skala 1-5, maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 0}{5} = 1$$

Jadi interval kelas pada penelitian ini adalah 1 yaitu jarak nilai minimum dan maksimum dalam suatu kelas.

1. Variabel Independen (X1) Penghargaan Finansial/Gaji

Pada variabel penghargaan finansial/gaji terdapat 3 butir pernyataan yang harus dijawab oleh responden. 3 butir pernyataan tersebut mengenai pemberian gaji awal yang tinggi, memberikan dana pensiun, dan potensi memberikan kenaikan gaji yang tinggi. Adapun tanggapan responden atas 3 butir pernyataan variabel penghargaan finansial/gaji terangkum dalam tabel 5.5 dibawah ini:

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Berdasarkan Faktor Internal (X1)

Item	Pertanyaan	Tanggapan					Mean	Kategori
		STS	TS	SS	SS	SSS		
X1.1	Menurut pengetahuan saya Profesi Akuntan Publik dapat memberikan gaji awal yang tinggi	1	9	24	5	1	2,90	Setuju (S)
X1.2	Menurut saya Profesi Akuntan Publik dapat memberikan dana pensiun.	4	7	25	4	0	2,72	Setuju (S)
X1.3	Menurut pengetahuan saya profesi Akuntan Publik berpotensi kenaikan gaji yang lebih tinggi.	1	2	28	8	1	3,15	Sangat Setuju (SS)
Penghargaan Finansial/Gaji (X1)							2,92	Setuju (S)

Sumber: Hasil data kuesioner yang diolah, April 2022

Berdasarkan deskripsi jawaban responden pada tabel 5.5, diketahui bahwa variabel penghargaan finansial/gaji mempunyai nilai rata-rata 2,92 dengan kategori setuju. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden pada semua butir pertanyaan yang memilih jawaban setuju terhadap indikator penelitian pada variabel penghargaan finansial/gaji (X1).

2. Variabel Independen (X2) Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja terdapat 7 butir pernyataan yang harus dijawab oleh responden. 7 butir pernyataan tersebut meliputi: pekerjaan rutin, memberikan pekerjaan yang

lebih cepat terselesaikan, pekerjaannya lebih banyak memberikan tantangan, lingkungan kerja yang menyenangkan, sering lembur, tingkat kompetensi antar karyawan tinggi, dan ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Adapun tanggapan responden atas 7 pernyataan variabel lingkungan kerja terangkum dalam tabel 5.6, yaitu:

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Berdasarkan Faktor Internal (X2)

Item	Pertanyaan	Tanggapan					Mean	Kategori
		STS	TS	S	SS	SSS		
X2.1	Persepsi saya tentang Profesi Akuntan publik pekerjaannya rutin.	2	4	28	6	0	2,95	Setuju (S)
X2.2	Persepsi saya tentang profesi akuntan publik pekerjaannya lebih cepat terselesaikan.	3	15	18	3	1	2,60	Setuju (S)
X2.3	Persepsi saya tentang profesi akuntan publik pekerjaannya lebih banyak tantangan.	2	5	22	8	3	3,13	Sangat Setuju (SS)
X2.4	Persepsi saya tentang profesi akuntan publik lingkungan kerjanya menyenangkan.	1	7	26	3	2	2,98	Setuju (S)
X2.5	Persepsi saya tentang profesi akuntan publik sering lembur.	4	4	20	9	3	3,08	Sangat Setuju (SS)
X2.6	Persepsi saya tentang profesi akuntan publik tingkat kompetensi antar karyawan tinggi.	2	4	24	8	2	3.10	Sangat Setuju (SS)
X2.7	Persepsi saya tentang profesi akuntan publik	1	4	28	5	2	3,08	

ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.								Sangat Setuju (SS)
Lingkungan Kerja (X2)							2,98	Setuju (S)

Sumber: Hasil data kuesioner yang diolah, April 2022

Berdasarkan deskripsi jawaban pada tabel 5.6 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai rata-rata 2,98 dengan kategori setuju. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata responden menjawab semua butir pernyataan memilih jawaban setuju terhadap indikator penelitian pada variabel lingkungan kerja (X2).

3. Variabel Independen (X3) Pertimbangan Pasar Kerja

Pada variabel pertimbangan pasar kerja terdapat 3 butir pernyataan yang harus dijawab oleh responden. 3 butir pernyataan tersebut, meliputi: keamanan kerja yang lebih terjamin, lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui, dan pekerjaan yang mudah didapat dan diperoleh. Adapun tanggapan responden atas 3 butir pernyataan variabel pertimbangan pasar kerja terangkum dalam tabel 5.7, yaitu:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Berdasarkan Faktor Internal (X3)

Item	Pernyataan	Tanggapan					Mean	Kategori
		STS	TS	S	SS	SSS		
X3.1	Saya merasa penting terhadap faktor-faktor berikut ini dalam pemilihan karir: Profesi akuntan publik memberikan keamanan kerjanya lebih terjamin	2	7	22	8	1	2,97	Setuju (S)
X3.2	Saya merasa penting terhadap factor-faktor berikut ini dalam pemilihan karir profesi akuntan publik memberikan lapangan	1	9	24	6	0	2,87	Setuju (S)

	kerja yang ditawarkan mudah diketahui.							
X3.3	Saya merasa penting terhadap factor-faktor berikut ini dalam pemilihan karir profesi akuntan publik memberikan pekerjaan yang mudah didapat dan diperoleh.	3	9	22	3	3	2,82	Setuju (S)
Pertimbangan Pasar Kerja (X3)							2,88	Setuju

Sumber: Hasil data kuesioner yang diolah, April 2022

Berdasarkan deksripsi jawaban pada tabel 5.7 diketahui bahwa variabel pertimbangan pasar kerja mempunyai rata-rata 2,88 dengan kategori setuju. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata responden memilih seluruh pernyataan dengan jawaban setuju terhadap indikator penelitian variabel pertimbangan pasar kerja (X3).

4. Variabel Dependent (Y) Pemilihan Profesi Akuntan Publik

Pada variabel pemilihan profesi akuntan publik terdapat 9 butir pernyataan yang harus dijawab oleh responden. 9 butir pernyataan tersebut meliputi: menjadi konsultan bisnis yang terpercaya, dapat menjadi direktur perusahaan, dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, dapat menjanjikan lebih profesional dibidang akuntansi, mudah untuk mendapatkan promosi, jabatan, dan imbalan, kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir, keamanan kerja lebih terjamin, dapat membantu dan mengawasi semua hak dan kewajiban pemerintah, dan secara SAP dapat menjaga dan melaporkan atas sumber daya yang dikelola organisasi. Adapun tanggapan responden atas 9 butir pernyataan variabel pemilihan profesi akuntan publik terangkum dalam tabel 5.8, yaitu:

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Berdasarkan Faktor Eksternal (Y)

Item	Pernyataan	Tanggapan					Mean	Kategori
		STS	TS	S	SS	SSS		
	Menurut persepsi saudara memilih karir akuntan publik karena akuntan	2	6	26	6	0	2,90	Setuju (S)

Y.1	publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.							
Y.2	Menurut persepsi saudara memilih karir akuntan publik karena akuntan publik dapat menjadi direktur perusahaan.	3	9	22	4	2	2,92	Setuju (S)
Y.3	Menurut persepsi saudara memilih karir akuntan publik karena akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi	5	6	22	3	4	2,92	Setuju (S)
Y.4	Menurut persepsi saudara memilih karir akuntan publik karena akuntan publik dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi.	4	7	20	7	2	2,90	Setuju (S)
Y.5	Menurut persepsi saudara memilih karir akuntan publik karena akuntan publik mudah untuk mendapatkan promosi jabatan, imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan.	3	3	26	5	3	3,05	Sangat Setuju (SS)
Y6	Menurut persepsi saudara memilih karir akuntan publik karena kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir.	3	3	21	12	1	3,10	Sangat Setuju (SS)

Y.7	Menurut persepsi saudara memilih karir akuntan public karena keamanan kerja lebih terjamin dan memperoleh penghargaan yang tinggi dimasyarakat.	3	9	20	7	1	2,85	Setuju (S)
Y.8	Menurut persepsi saudara memilih karir akuntan publik karena akuntan publik secara SAP dapat membantu dan mengawasi semua hak dan kewajiban pemerintah, khususnya dari segi ukuran finansial	3	3	28	5	1	2,95	Setuju (S)
Y.9	Menurut persepsi saudara memilih karir akuntan publik karena akuntan public secara SAP dapat menjaga dan melaporkan kepemilikan atas sumber daya yang dikuasai oleh organisasi.	4	3	25	7	1	2,95	Setuju (S)
Pemilihan Profesi Akuntan Publik (Y)							2,95	Setuju (S)

Sumber: Hasil data kuesioner yang diolah, April 2022

Berdasarkan deskripsi jawaban pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa variabel pemilihan profesi akuntan publik mempunyai rata-rata 2,95 dengan kategori setuju. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata responden memilih seluruh jawaban pernyataan dengan memilih jawaban setuju terhadap variabel pemilihan profesi akuntan publik (Y).

5.1.3 Hasil Uji Kualitas Data

5.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali, 2013). Pada penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam uji validitas ini suatu butir pernyataan atau variabel dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Jumlah uji validitas ini menggunakan 40 responden dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka dapat diketahui r tabel sebesar 0,312. Untuk mengetahui hasil uji valid dan tidaknya dapat dilihat pada uji validitas pada tabel 5.9 dibawah ini:

Tabel 5.9

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r tabel	R hitung	Keterangan
Penghargaan Finansial/gaji (X1)	X1.1	0,312	0,775	Valid
	X1.2	0,312	0,744	Valid
	X1.3	0,312	0,744	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,312	0,746	Valid
	X2.2	0,312	0,360	Valid
	X2.3	0,312	0,615	Valid
	X2.4	0,312	0,585	Valid
	X2.5	0,312	0,735	Valid
	X2.6	0,312	0,648	Valid
	X2.7	0,312	0,658	Valid
Pertimbangan Pasar Kerja (X3)	X3.1	0,312	0,790	Valid
	X3.2	0,312	0,785	Valid
	X3.3	0,312	0,859	Valid
Pemilihan Profesi Akuntan Publik (Y)	Y.1	0,312	0,551	Valid
	Y.2	0,312	0,751	Valid
	Y.3	0,312	0,799	Valid
	Y.4	0,312	0,823	Valid
	Y.5	0,312	0,381	Valid
	Y.6	0,312	0,806	Valid
	Y.7	0,312	0,770	Valid

	Y.8	0,312	0,785	Valid
	Y.9	0,312	0,733	Valid

Sumber: Hasil data output uji validitas yang diolah pada lampiran, 2022

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa hasil validitas instrumen variabel-variabel penelitian diatas adalah valid, ini dikarenakan seluruh indikator penelitian mempunyai nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari seluruh variabel terbukti valid sehingga dapat dianggap mampu digunakan untuk mengukur semua variabel yang diteliti.

5.1.3.2 Hasil Uji Reabilitas Data

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally,1990; dalam Ghazali 2006). Dalam uji reabilitas data menggunakan pengukuran “*One Shot*” atau pengukuran sekali saja yaitu pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 16, pengujian reabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10

Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Item	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Penghargaan Finansial/gaji (X1)	0,642	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,727	0,60	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja (X3)	0,734	0,60	Reliabel
Pemilihan Profesi Akuntan Publik (Y)	0,879	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran, 2022

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan konsistensi indikator bisa digunakan pada waktu yang berbeda.

5.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.1.4.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk memenuhi persyaratan model regresi untuk data yang diperoleh memiliki sifat normal. Maka itu uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Selain itu uji normalitas juga dapat dilihat menggunakan normal *Probability Plot*. Uji normalitas data dilihat dengan melihat pola pada kurva penyebaran pada grafik P-Plot. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Jika pola penyebaran memiliki garis normal kurva maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Dan data residual dikatakan tidak normal apabila nilai signifikannya dibawah 0,05. Berikut adalah hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov*/(K-S):

Tabel 5.11
Hasil Uji Kolmogoros-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49101592
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.108
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.431

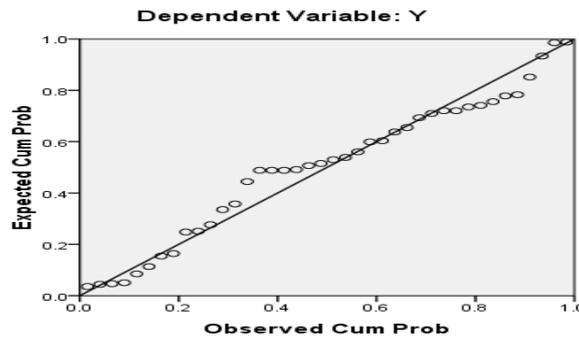
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5.11 menunjukkan nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,431 dan telah melebihi tingkat signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 0,05 sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Probabilty Plot.

Sumber: Hasil data Output Uji Normalitas SPSS 22, 2022.

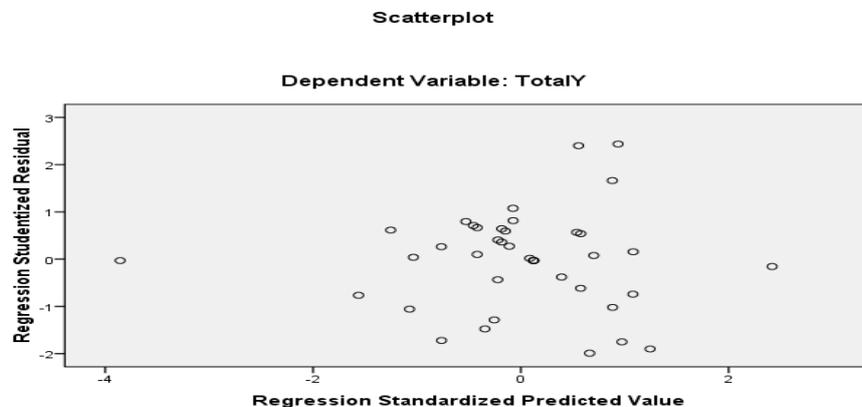
Demikian juga dengan grafik normalitas *probability plot* pada gambar 5.1 menunjukkan bahwa pola pada kurva menyebar disekita garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi dikatakan berdistribusi normal.

5.1.4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik *scatterplots* dengan dasar analisis:

1. Jika melihat titik-titik memiliki pola tertentu yang terarur, seperti: bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka demikian mengidentifikasi terhadap heterokedastisitas.
2. Jika terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji grafik *scatterplots* dapat dilihat pada gambar 5.2 dibawah ini:



Gambar 5.2 Hasil Uji Grafik Scatterplots

Sumber: Hasil output Uji Heterokedastisitas SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil gambar 5.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada dibawah angka 0 sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ada penelitian ini dikatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5.1.4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar Minat Mahasiswa Akuntansi jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* (TOL) lebih dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas (Ghozali, 2013:106). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 16, pengujian multikolonieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada tabel 5.12 sebagai berikut:

Tabel 5.12
Hasi Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance Value	VIF	
Penghargaan Finansial/gaji (X1)	0,508	1,968	Non Multikolonieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,403	2,483	Non Multikolonieritas
Pertimbangan Pasar Kerja (X3)	0,585	1,709	Non Multikolonieritas

Sumber: Lampiran, 2022

Berdasarkan tabel 5.12 hasil dari pengelolaan data setiap variabel diperoleh nilai VIF yang tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance Value* lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolonieritas.

5.1.5 Analisis Linier Berganda

Analisis Linier berganda digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh antara penghargaan finansial/gaji (X1), lingkungan kerja (X2), dan pertimbangan pasar kerja (X3) terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik (Y). Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS versi 16 didapatkan hasil pada tabel 5.13 sebagai berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.067	3.674		.018	.986		
X1	1.389	.516	.384	2.691	.011	.508	1.968
X2	.166	.255	.104	.649	.520	.403	2.483
X3	1.229	.377	.434	3.260	.002	.585	1.709

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data output SPSS 22, April 2022

Berdasarkan tabel di atas tertera nilai B *constant* adalah sebesar 0,067; nilai penghargaan finansial/gaji (X1) sebesar 1,389; nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,166; dan pertimbangan pasar kerja (X3) sebesar 1,229. Apabila dibentuk persamaan regresi berganda maka sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,067 + 1,389X_1 + 0,166X_2 + 1,229X_3 + e$$

Persamaan regresi pada tabel 5.12 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,067, artinya jika Penghargaan Finansial/gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pertimbangan Pasar Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y) nilainya adalah 0,067. Maka jika Penghargaan finansial/gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pertimbangan Pasar Kerja (X3) nilainya 0, maka Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y) meningkat sebesar 0,068.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel Penghargaan Finansial/gaji (X1) adalah sebesar 1,389 yang artinya apabila variabel Penghargaan Finansial/gaji (X1) berubah, maka Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y) akan meningkat sebesar 1,389 dengan asumsi Lingkungan kerja (X2) dan Pertimbangan Pasar Kerja (X3) nilainya tetap. Koefisien dengan nilai positif yang artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif antara Penghargaan Finansial/gaji dengan Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y).
3. Nilai Koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,166 yang artinya apabila variabel Lingkungan Kerja (X2) berubah, maka Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y) akan meningkat sebesar 0,166 dengan asumsi Penghargaan

Finansial/gaji (X1) dan Pertimbangan Pasar Kerja (X3) nilainya tetap. Koefisien dengan nilai positif yang artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y).

4. Nilai Koefisien regresi dari variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X3) adalah sebesar 1,229 yang artinya apabila variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X3) berubah, maka Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y) akan meningkat sebesar 1,229 dengan asumsi Penghargaan Finansial/gaji (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) nilainya tetap. Koefisien dengan nilai positif yang artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif antara Pertimbangan Pasar Kerja (X3) dengan Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y).

5.1.6 Hasil Uji Hipotesis

5.1.6.1 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 5.14 sebagai berikut:

Tabel 5.14

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.596	3.634

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil olah data Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis Koefisien determinasi (R²) pada tabel 5.14 memperlihatkan nilai R sebesar 0,792 artinya penghargaan finansial/gaji(X1), lingkungan Kerja (X2), dan pertimbangan pasar kerja (X3) terhadap Pemilihan Karir Menjadai Akuntan Publik (Y) sebesar 0,792. Hal ini menunjukkan adanya keeratan antara variabel dependen dengan variabel independen. Pada nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa nilai Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y) sebesar 59,6% disebabkan oleh variabel Penghargaan Finansial/gaji (X1), lingkungan kerja (X2), dan Pertimbangan Pasar Kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 40,4 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5.1.6.2 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel bebas yaitu Penghargaan Finansial/gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pertimbangan Pasar Kerja (X3) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5 %. Hasil pengujian hipotesis uji t dapat ditunjukkan pada tabel 5.15 sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.067	3.674		.018	.986		
X1	1.389	.516	.384	2.691	.011	.508	1.968
X2	.166	.255	.104	.649	.520	.403	2.483
X3	1.229	.377	.434	3.260	.002	.585	1.709

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data output SPSS 22, April 2022

Berdasarkan pada tabel 5.15 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Penghargaan Finansial/gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y), hal ini dapat dilihat pada t hitung sebesar (2,691) lebih besar dari t tabel sebesar (2,028) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Artinya Penghargaan Finansial/gaji (X1) berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis X1 diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y), hal ini dapat dilihat pada t hitung sebesar (0,649) lebih kecil dari t tabel sebesar (2,028) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,520 > 0,05$. Artinya Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikansi terhadap Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis X2 ditolak.
3. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik (Y), hal ini dapat dilihat pada t hitung

sebesar (3,260) lebih besar dari t tabel sebesar (2,028) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$. Artinya Pertimbangan Pasar Kerja (X3) berpengaruh signifikansi terhadap Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y). Maka dapat dikatakan X3 diterima.

5.1.6.3 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Simultan (Bersama-sama) terhadap variabel terikat dan dikatakan berpengaruh apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel yang dapat diketahui dengan menggunakan df_1 (jumlah total variabel - 1) = $4-1 = 3$, dan df_2 ($n-k-1$) = $40-3-1 = 36$ dimana (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA^b dibawah ini. Nilai prob. F hitung terlihat pada kolom terakhir (sig.).

Tabel 5.16
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800.600	3	266.867	20.213	.000 ^a
	Residual	475.300	36	13.203		
	Total	1275.900	39			

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil Output SPSS 22, April 2022

Pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 5.16. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung sebesar (20,213) > dari F tabel sebesar (2,87), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dan bisa dibilang juga Nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel di atas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Penghargaan Finansial/gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pertimbangan pasar Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Pemilihan karir menjadi akuntan publik (Y).

5.2 Pembahasan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16 maka penelitian ini dapat menguraikan pembahasan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Penghargaan Finansial/gaji terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Penghargaan Finansial/gaji (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ artinya Penghargaan Finansial/gaji (X1) berpengaruh signifikansi terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik (Y). Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 pada penelitian ini diterima. Pada dasarnya yang menyebabkan hasil ini signifikansi terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik karena ada jawaban dari beberapa responden yang setuju tentang pernyataan mengenai gaji awal yang tinggi dan kemungkinan tersebut yang menyebabkan mahasiswa tertarik untuk bekerja sebagai Akuntan Publik.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilyan, 2011), (Aulia, 2016) dan (Oktaviani,dkk, 2020) yang menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial/gaji berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siskayani dan Saitri, 2017), (Iswahyuni, 2018), dan (Janiman dan Basuki (2020) menunjukkan bahwa penghargaan Finansial/gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi Akuntan Publik.

Hasil dari penelitian ini didukung teori pengharapan atau *expectancy theory* yang menyatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan memperoleh itu cukup besar, yang akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkan itu tipis, motivasinya pun akan berupaya rendah. Ketika mahasiswa memiliki minat serta keyakinan terhadap profesi akuntan publik dan memiliki nilai positif maka hal tersebut akan mendorong serta memotivasi mahasiswa sehingga membentuk sikap keingintahuan yang tinggi untuk mencari seluk beluk terhadap profesi akuntan publik sehingga mahasiswa akan tertarik untuk terjun di dunia akuntan publik. Sebaliknya ketika mahasiswa memiliki penilaian negatif terhadap profesi akuntan publik maka motivasi mahasiswa terhadap profesi akuntan publik akan rendah sehingga sikap keingintahuan mahasiswa terhadap profesi akuntan publik berkurang serta tidak akan berminat untuk bekerja sebagai akuntan publik.

Berdasarkan hasil penelitian mahasiswa beranggapan bahwa profesi Akuntan Publik menjadi alasan utama dalam melakukan pertimbangan dalam pemilihan karir karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji. Hal ini yang selalu menjadi pertimbangan seseorang untuk bekerja agar kestabilan ekonomi mengenai besaran imbalan yang didapatkannya tetap terjaga, dengan begitu dalam hal ekonominya akan tetap aman. Selain itu mahasiswa akuntansi yang dalam memilih karir terutama sebagai akuntan publik sangat mempertimbangkan factor penghargaan finansial/gaji untuk kedepannya, seperti: gaji jangka panjang, gaji awal yang lebih tinggi, dan kenaikan peghargaan finansial/gaji yang cepat. Selain itu mahasiswa yang memilih terjun bekerja sebagai Akuntan Publik akan memilih bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) karena akan mendapatkan penghasilan yang tinggi atau besar dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karir yang lain (Stole, 1976).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,520 > 0,05$ artinya Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikansi terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik (Y). Berdasarkan hal tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa H2 pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Janiman dan Basuki, 2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Hal ini mungkin karena mahasiswa akuntansi yang memilih menjadi akuntan publik beranggapan bahwa segala sesuatu yang akan terjadi didalam lingkungan kerja akuntan publik pada saat ia bekerja nanti merupakan pengorbanan yang harus dihadapi karena memberikan tantangan yang lebih banyak dan bagi mahasiswa akuntansi tersebut akan mendapatkan penghargaan atau kepuasan lebih besar daripada pengorbanan yang dihadapi ketika telah menyelesaikan tantangan yang diberikan dengan baik.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani,dkk (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Maslow yaitu kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*). Adapun hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan variabel lingkungan kerja adalah mahasiswa yang memilih menjadi akuntan publik merasa bahwa profesi yang dijalannya harus sesuai dengan personalitas atau karakteristik pribadinya, sehingga diharapkan

dikemudian hari tidak akan ada benturan antara keadaan dilingkungan kerja dengan karakter pribadinya.

3. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$ artinya Pertimbangan Pasar Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilyan, 2011) dan (Oktaviani dkk, 2020) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Namun tidak pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aulia, 2016) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

Menurut Felton (1994) menambahkan pertimbangan pasar kerja dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik, karena mahasiswa memilih pekerjaan berdasarkan lowongan kerja yang mereka peroleh. Sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa biasanya banyak diminati oleh mahasiswa. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang terus berkembang seiring dunia usaha dan pasar modal di Indonesia dan keahliannya dibutuhkan oleh masyarakat. Mahasiswa akuntansi yang memilih untuk berkarir sebagai akuntan publik menganggap bahwa jaminan keamanan kerja, kebutuhan akan akuntan publik, dan informasi pekerjaan yang mudah diperoleh memang menjadi pertimbangan untuk memilih karir sebagai akuntan publik. Oleh karena itu mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik juga mempertimbangkan pasar kerja.

4. Pengaruh Penghargaan Finansial/Gaji, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai prob. F hitung (sig.) nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat nilai signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan Finansial/gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pertimbangan Pasar Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y).

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dimana ketiga variabel yaitu: penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja dianggap telah mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik.

5.3 Luaran yang Dicapai

Hasil penelitian diterbitkan pada *repository* umla. Adapun target capaian penelitian dasar sebagai berikut:

Tabel 5.17 Status Capaian Penelitian Dasar

No	Jenis Luaran		Status Indikator Capaian
			TS ¹⁾
1.	Publikasi Ilmiah ²⁾	Internasional	-
		Nasional terakreditasi	<i>Published</i>
		<i>Repository</i> Umla	
2.	Pemakalah dalam temu ilmiah ³⁾	Internasional	-
		Nasional	-
3.	<i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah ⁴⁾	Internasional	-
		Nasional	-
4.	<i>Visiting Lecturer</i> ⁵⁾	Internasional	-
5.	Hak Kekayaan Intelektual ⁶⁾	Paten	-
		Paten sederhana	-
		Hak cipta	-
		Merek dagang	-
		Rahasia dagang	-
		Desain produk industri	-
		Indikasi geografis	-
		Perlindungan varietas	-
		Perlindungan topografi	-
6.	Buku Ajar (ISBN) ⁸⁾		-

BAB 6

RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

6.1 Rencana Tahapan Berikutnya

Penelitian ini telah berlangsung pada Januari-April 2022, dan Tahap berikutnya akan dilaksanakan sesuai dengan tabel di bawah ini.

Tabel 6. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun ke-1											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Pengumuman Pengusulan Proposal	■											
2	Penerimaan Pengusulan	■											
3	Rapat Tim Pengusul	■											
4	Survei Pendahuluan dan Pengurusan Perizinan Penelitian	■											
5	Pengumpulan data penelitian		■	■	■	■	■						
6	Analisis data dan penyusunan hasil penelitian				■	■	■						
7	Laporan Kemajuan Penelitian							■					
8	Penyempurnaan laporan hasil penelitian								■				
9	Laporan akhir/monitoring Ke-II									■			
10	Perbaikan laporan akhir dari monitoring ke-II									■	■		
11	Unggah Laporan akhir										■		
12	Publikasi Luaran											■	

Keterangan:

■ : Sudah terealisasi

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Penghargaan Finansial/gaji berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial/gaji menjadi salah satu pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik. Karena mereka akan mendapatkan penghasilan yang tinggi atau besar dengan begitu kestabilan ekonomi akan tetap terjaga, dengan begitu dalam hal ekonominya akan tetap aman.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi $0,520 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi alasan bahwa mahasiswa akuntansi memilih karir menjadi akuntan publik. Hal ini mungkin karena mahasiswa akuntansi yang memilih menjadi akuntan publik beranggapan bahwa segala sesuatu yang akan terjadi di dalam lingkungan kerja akuntan publik pada saat ia bekerja nanti merupakan pengorbanan yang harus dihadapi dan bagi mahasiswa akuntansi tersebut penghargaan atau kepuasan yang akan didapatkan nanti lebih besar daripada pengorbanan yang dihadapi.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik karena mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik memandang keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah di PHK) dan lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Penghargaan Finansial/gaji, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik. Hasil

ini dibuktikan dengan nilai Prob. F hitung (sig.) nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

7.2 Saran

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih dan jalan keluar bagi mahasiswa akuntansi terutama bagi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan agar dapat memberikan sumbangsih dan jalan keluar bagi mahasiswa akuntansi, terutama bagi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan, agar dapat membuat keputusan karir yang lebih terinformasi dan sesuai dengan kebutuhan serta keinginan pribadi mereka. Hal-hal yang perlu diperhatikan meliputi menempatkan seseorang yang ahli dan paham tentang akuntan publik untuk membimbing mahasiswa dalam memahami persyaratan, tantangan, dan prospek karir di bidang akuntansi publik. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan pengembangan keterampilan lunak seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim, yang merupakan aspek penting dalam kesuksesan karir di dunia akuntansi. Dengan demikian, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan panduan yang komprehensif bagi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Lamongan dalam merencanakan dan mempersiapkan karir mereka di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambari,I & Ramantha, I. 2017. Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilai-nilai Sosial, Lingkungan Kerja, dan Personalitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, E-ISSN:2302-8556,705-734.18(1). 705-734
- Aprilyan, L. 2011. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Stud Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP Dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astasari, A. 2018. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Islam Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Yogyakarta.
- Aulia, U. 2016. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Di Kota Surabaya Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Skripsi*. Universitas Airlangga Surabaya. Surabaya.
- Bahri, S. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: ANDI.
- Chan, A.S. 2012. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA AKUNTANSI*. 1(1). 53-58
- Dewi, Y. S. 2010. *Bekerja Sebagai Akuntan*. Jakarta: ESENSI.
- Dippa, F, dkk. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Mahasaraswati Denpasar). *JURNAL KHARISMA*, 2(2), 262-283.
- Eldianah, I. R. 2018. Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia). *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Yogyakarta.
- Effendy, M. A. 2009. Kode Etik Profesi dan Kewajiban Hukum Akuntan Publik. *Majalah Krakatau Steel Group/KSG, Rubrik Ragam*. 40(4). 32-33. (<https://muharieffendi.wordpress.com/2009/05/14/kode-etik-profesi-dan-kewajiban-hukum-akuntan-publik/amp/>)

- Enny W, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U & Hartono, S. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. Ponorogo: umpo press.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Iswahyuni, Y. 2018. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA SEMARANG. *Jurnal Akuntansi*. P-ISSN 2339-2436 e-ISSN 2549-5968. 5(1). 33-44.
- Janiman, & Basuki, A. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Syntax Idea*, P-ISSN: 2684-6853 E-ISSN : 2684-883X, 2(2), 57-62.
- Laka, J, Sugiarti, & Harjito, Y. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi Mahasiswa Dalam Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta). *JIFA Journal Of Islamic Finance and Accounting*, 2(2). 63-80.
- Listuana, A, dkk. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengakuan Profesional, Pelatihan Profesional, dan Nilai-nilai Sosial terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Di Universitas Islam Malang). *E-JRA*, 9(11), 80-97.
- Narimawati, U. 2008. *Metodelogi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Ningsih, S. A. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa STIE Dharma Putra Semarang). *Skripsi*. Universitas Pancaksati Tegal. Semarang.
- Oktaviani, Y. dkk. 2020. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Menjadi Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila). *E-jurnal*, 1(1).47-59. (<http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/RELEVAN>).
- Oktiayani, R. 2020. Analisis Fakor-faktor yang Berpengaruh Dalam Pemilihan Profesi Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *Jurnal AKRAB JUARA*, 5(3), 1-12.
- Priyono & Marnis, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHER.

- Sari, R & Tipa. H. 2020. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi Di Kota Batam. *JURNAL EMBA*. ISSN 2303-1174.8(1).647-658.
- Setiawan, S. 2021. Profesi Akuntan-Sejarah, Publik, Pendidik, Internal, Pemerintah, Organisasi. (<https://www.gurupendidikan.co.id>). 14 januari 2022 (11.50).
- Siskayani, N & Saitri P. 2017. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Berkarir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi JUARA*, 7(2), 189-197.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALPABETA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulistiyawati, A, Ernawat, N, & Syilfiana, N. 2013. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *JDA Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5 (2), 86-98.
- Sunarsi, D. 2019. *Seminar SumberDaya Manusia*. BANTEN: Unpam Press.
- Supriyono. 2018. *Akuntansi Keprilakuan*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Syamsi, I. 1994. *Pokok-pokok Organisasi & Manajemen*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Umla. 2020. *Buku Panduan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan*. Lamongan:
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 *Tentang Akuntan Publik*. 03 Mei 2011. Lembaran Negara Republik Indonesia 2011 Nomor 51. Jakarta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 1954 *Tentang Gelar Akuntan*. 13 november 1954. Lembaran Negara Republik Indonesia 1954 Nomor 103. Jakarta.
- Widiatami, A. 2013. Determinan Pemilihan Karir Pada Mahaiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Yanti, N. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri danSwasta Di Pekanbaru). *Jom FEKON*, 1(2), 1-15.
- Yurmaini & Anshari, K. 2019. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas AlWashliyah Medan. *IKHTIYATH, Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*. 3(2)

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian

1. Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Bahan	Binder Klip (ATK)	4 Paket	10.000	40.000
Bahan	Jilid Proposal	4 Unit	15.000	60.000
Bahan	Materai 10 Ribu (ATK)	10 Paket	12.000	120.000
Bahan	FD 32 Gb (ATK)	2 Paket	90.000	180.000
Bahan	Binder Klip 260 (ATK)	2 Paket	12.000	24.000
Bahan	Catridge Printer Canon Warna (ATK)	2 Paket	300.000	600.000
Bahan	Catridge Printer Canon Tinta Hitam (ATK)	2 Paket	248.000	496.000
Bahan	Fotokopi Proposal	4 Unit	26.250	105.000
Bahan	Bulpoint FASTER (ATK)	1 Paket	25.000	25.000
Bahan	Map Plastik (ATK)	3 Paket	35.000	105.000
Bahan	Kertas A4 Untuk Mendukung Administrasi Riset (ATK)	5 Paket	55.000	275.000
Bahan	Amplop (ATK)	2 Paket	15.000	30.000
Bahan	Seminar Kit (ATK)	15 Paket	30.000	450.000
Bahan	Kuitansi (ATK)	4 Paket	10.000	40.000
SUB TOTAL (Rp)				2.550.000
2. Pengumpulan Data				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (Konsumsi Rapat Persiapan Wawancara)	3 orang	50.000	150.000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	3 orang	150.000	450.000

Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (izin melakukan Penelitian selama 5 hari 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang x 5 hari	40.000	600.000
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (Snack Responden)	40 orang	25.000	1.000.000
Pengumpulan Data	(Biaya Konsumsi) Konsumsi Rapat Perdana	3 orang	50.000	150.000
SUB TOTAL (Rp)				2.350.000
3. Analisa Data				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Analisis Data	Honorarium Pengolah Data (Biaya olah data)	2 orang	2.500.000	5.000.000
Analisis Data	Uang harian (Evaluasi Hasil Wawancara 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang	50.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (evaluasi hasil pengelolaan data 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang	50.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (rapat seminar hasil)	43 orang	50.000	2.150.000
Analisis Data	Uang harian (Rapat Hasil Evaluasi Wawancara)	3 orang	50.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (Rapat Awal Analisis)	3 orang	50.000	150.000
SUB TOTAL (Rp)				7.750.000
4. Pelaporan, Luaran Wajib, Luaran Tambahan				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang

Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di luar kantor (HR lembur)	3 orang	100.000	300.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya Konsumsi Rapat (Lembur 5 hari 2 dosen 1 mahasiswa)	3 orang x 5 hari	60.000	900.000
SUB TOTAL (Rp)				1.200.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SETIAP TAHUN (Rp)				13.850.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SELURUHNYA (Rp)				13.850.000

Lampiran 2. Realisasi Anggaran Penelitian Tahap Pertama

Dana yang masuk senilai Rp. 13.850.000,-

1. Bahan Habis Pakai					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	RAB Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Bahan	Binder Klip (ATK)	4 Paket	10.000	40.000	40.000
Bahan	Jilid Proposal	4 Unit	15.000	60.000	60.000
Bahan	Materai 10 Ribu (ATK)	10 Paket	12.000	120.000	120.000
Bahan	FD 32 Gb (ATK)	2 Paket	90.000	180.000	180.000
Bahan	Binder Klip 260 (ATK)	2 Paket	12.000	24.000	24.000
Bahan	Catridge Printer Canon Warna (ATK)	2 Paket	300.000	600.000	600.000
Bahan	Catridge Printer Canon Tinta Hitam (ATK)	2 Paket	248.000	496.000	496.000
Bahan	Fotokopi Proposal	4 Unit	26.250	105.000	105.000
Bahan	Bulpoin FASTER (ATK)	1 Paket	25.000	25.000	25.000
Bahan	Map Plastik (ATK)	3 Paket	35.000	105.000	105.000
Bahan	Kertas A4 Untuk Mendukung Administrasi Riset (ATK)	5 Paket	55.000	275.000	275.000
Bahan	Amplop (ATK)	2 Paket	15.000	30.000	30.000
Bahan	Seminar Kit (ATK)	15 Paket	30.000	450.000	450.000
Bahan	Kuitansi (ATK)	4 Paket	10.000	40.000	40.000
SUB TOTAL (Rp)				2.550.000	2.550.000
2. Pengumpulan Data					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	RAB Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi

				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (Konsumsi Rapat Persiapan Wawancara)	3 orang	50.000	150.000	150.000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	3 orang	150.000	450.000	450.000
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (izin melakukan Penelitian selama 5 hari 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang x 5 hari	40.000	600.000	600.000
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (Snack Responden)	40 orang	25.000	1.000.000	1.000.000
Pengumpulan Data	(Biaya Konsumsi) Konsumsi Rapat Perdana	3 orang	50.000	150.000	150.000
SUB TOTAL (Rp)				2.350.000	2.350.000

3. Analisa Data

Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	RAB Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Analisis Data	Honorarium Pengolah Data (Biaya olah data)	2 orang	2.500.000	5.000.000	5.000.000
Analisis Data	Uang harian (Evaluasi Hasil Wawancara 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang	50.000	150.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (evaluasi hasil pengelolaan data 2 dosen)	3 orang	50.000	150.000	150.000

	dan 1 mahasiswa)				
Analisis Data	Uang harian (rapat seminar hasil)	43 orang	50.000	2.150.000	2.150.000
Analisis Data	Uang harian (Rapat Hasil Evaluasi Wawancara)	3 orang	50.000	150.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (Rapat Awal Analisis)	3 orang	50.000	150.000	150.000
SUB TOTAL (Rp)				7.750.000	7.750.000
4. Pelaporan, Luaran Wajib, Luaran Tambahan					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	RAB Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di luar kantor (HR lembur)	3 orang	100.000	300.000	300.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya Konsumsi Rapat (Lembur 5 hari 2 dosen 1 mahasiswa)	3 orang x 5 hari	60.000	900.000	900.000
SUB TOTAL (Rp)				1.200.000	1.200.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SETIAP TAHUN (Rp)				13.850.000	13.850.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SELURUHNYA (Rp)				13.850.000	13.850.000

Lampiran 3. Susunan Organisasi dan Pembagian Tugas Tim Peneliti

No	Nama/NIDN	InstansiAsal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Amrizal Imawan, S.E., M.S.A/0701019204	Universitas Muhammadiyah Lamongan	Akuntansi	15 jam (Rincian: 1 Hari = 3 Jam Masa Kerja 5 Hari dalam 1 Minggu)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun Latar Belakang 2. Komparasi Studi Literatur 3. Merencanakan Pengambilan Data 4. Pengumpulan Data/ Pengukuran 5. Analisis Data 6. Kesimpulan dan Verifikasi 7. Publikasi Luaran Jurnal
2	Guruh Marhaenis Handoko Putro, S.Ak., M.Ak/ 0713129501	Universitas Muhammadiyah Lamongan	Akuntansi	10 Jam (Rincian: 1 Hari = 2 Jam Masa Kerja 5 Hari dalam 1 Minggu)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan Pengambilan Data 2. Pengumpulan Data/ Pengukuran 3. Analisis Data 4. Kesimpulan dan Verifikasi
3	Imroatus Salsabilah/ 2101020065	Universitas Muhammadiyah Lamongan	Akuntansi	10 Jam (Rincian: 1 Hari = 2 Jam Masa Kerja 5 Hari dalam 1 Minggu)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan Pengambilan Data 2. Pengumpulan Data/ Pengukuran 3. Analisis Data 4. Kesimpulan dan Verifikasi

Lampiran 4. Biodata Ketua dan Anggota

A. Identitas Diri (Ketua Pengusul)

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Amrizal Imawan, S.E., M.S.A
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK	19920110 201912 128
5	NIDN	07010119204
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Lamongan, 10 Januari 1992
7	E-mail	amrizal.imawan10@gmail.com
8	Nomor Telepon/HP	085785266712
9	Alamat Kantor	Jl. Raya Plalangan Plosowahyu KM 2
10	Nomor Telepon/Fax	(0322)322356
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1= 0 orang
12	Mata Kuliah yang Diampu	Pengantar Akuntansi 2 Perpajakan

B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Malang	Universitas Brawijaya Malang
Bidang Ilmu	Akuntansi	Magister Akuntansi
Tahun Masuk-Lulus	2010-2014	2017-2019
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Pengaruh Pajak Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah (Studi pada Pemerintah Kabupaten di Wilayah Jawa Timur)	Akuntabilitas Keuangan Pemerintah Desa (Studi Kasus di Desa Pujon Kidul, Kecamatan Pujon, Kabupaten Malang)
Nama Pembimbing/Promotor	Dra. Eny Suprapti, M.M., Ak., CA Dra. Sri Wahyuni Latifah, M.M., Ak., CA	Prof. Gugus Irianto, SE., MSA., Ak., Ph.D Yeney Widya P, SE., Ak., MSA., DBA

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan penelitian dosen pemula tahun 2022.

Lamongan, 10 Januari 2022

Ketua



(Amrizal Imawan, S.E., M.S.A)

A. Identitas Diri (Anggota 1)

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Guruh Marhaenis Handoko Putro, S.Ak., M.Ak
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Tenaga Pengajar
4	NIP/NIK	19951213 202202 227
5	NIDN	0713129501
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Lamongan, 13 Desember 1995
7	E-mail	guruhmhp@umla.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081218148511
9	Alamat Kantor	Jl. Raya Plalangan Plosowahyu KM 2
10	Nomor Telepon/Fax	(0322)322356
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1= 0 orang
12	Mata Kuliah yang Diampu	Akuntansi Sektor Publik Matematika Ekonomi 2 Akuntansi Keuangan Lanjutan 1 Praktikum Akuntansi Manufaktur Teori Ekonomi Makro Analisa Investasi dan Manajemen Portofolio Akuntansi Keuangan Menengah 2 Akuntansi Keuangan Lanjutan 2 Manajemen Keuangan 2 Analisis Laporan Keuangan

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Islam Lamongan	Universitas Wiajaya Kusuma Surabaya
Bidang Ilmu	Akuntansi	Magister Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	2015-2019	2019-2021
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Peranan Audit Operasional Dalam Meningkatkan Efektivitas Penjualan Pada SPBU 54.611.20 Gresik.	Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi Hubungan Rasio Profitabilitas, Leverage dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Seluruh Perusahaan di Era Pandemi Covid 19.
Nama Pembimbing/Promotor	Zuhrotun Nisak, S.E., M.S.A., Ak	Dr. Tarjo, S.E., M.Si., CSRS., CRP., CFrA., CFE., CPA

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan penelitian dosen pemula tahun 2022.

Lamongan, 10 Januari 2022

Anggota



(Guruh Marhaenis Handoko Putro, S.Ak., M.Ak)

A. Identitas Diri (Anggota 2)

1	Nama Lengkap	Imroatus Salsabilah
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	NIM	2101020065
4	Instansi	Universitas Muhammadiyah Lamongan
5	Mata Kuliah yang Diampu	Akuntansi

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan penelitian dosen pemula tahun 2022.

Lamongan, 10 Januari 2022

Anggota



(Imroatus Salsabilah)