

**“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang
Mempengaruhi Pemilihan Karir”**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat

Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh :

ADHI LAKSONO

NIM. 0710230007



JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2011

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir”

Yang disusun oleh:

Nama : Adhi Laksono
NIM : 0710230007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Akuntansi Pendidikan

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Malang, 22 September 2011

Dosen Pembimbing

Helmy Adam, MSA., Ak., CPMA.,
NIP. 19790403 200501 102

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang

Mempengaruhi Pemilihan Karir”

Yang disusun oleh :

Nama : Adhi Laksono

NIM : 0710230007

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 22 November 2011 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Helmy Adam, MSA., Ak., CPA.
NIP. 19790403 200501 1002
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji I) (.....)
2. Lutfi Harris., SE., M.Ak.
NIP. 1978062120050 1 003
(Dosen Penguji II) (.....)
3. Achmad Zaky MSA., Ak., SAS.
NIP. 19841024 201012 1 003
(Dosen Penguji III) (.....)

Malang, 22 November 2011
Ketua Jurusan Akuntansi

Dr. Unti Ludigdo, Ak.
NIP. 19690814 199402 1001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adhi Laksono

NIM : 0710230007

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang
Mempengaruhi Pemilihan Karir”**

Adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dai skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 10 Oktober 2011

Pembuat Pernyataan,

Adhi Laksono
NIM. 0710230007

RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Adhi Laksono

Tempat & Tanggal Kelahiran : Ponorogo, 16 November 1988

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Berat : 65 kg

Tinggi Badan : 175 cm

Kebangsaan : Indonesia

Agama : Islam

Status Pernikahan : Single

Jurusan dan Universitas : Jurusan Akuntansi, Universitas Brawijaya Malang

Semester : 9 (Semester Akhir)

Nomor Induk Mahasiswa : 0710233120

Alamat Rumah : Jl. Keramat no. 5, Ngunut, Babadan, Ponorogo

Nomor Telepon : 085649004245

Email : adhi_laksono88@yahoo.com

Riwayat Pendidikan :

SEKOLAH	LOKASI	TAHUN	KETERANGAN
Universitas Brawijaya	Malang	2011	Lulus
SMAN 1	Ponorogo	2007	Lulus
SMPN 1	Ponorogo	2004	Lulus
SDN Polorejo 2	Ponorogo	2001	Lulus

Riwayat Kursus :

KURSUS	LOKASI	TAHUN	SCORE
TOEFL di Language Development Center	Malang	2011	510

Pengalaman Bekerja :

PERUSAHAAN	LOKASI	TAHUN	KETERANGAN
PT. PERTAMINA	Malang	2011	1 Bulan

KATA PENGANTAR

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Brawijaya.

Puji syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kasih sayang, dan hidayah-Nya, sesungguhnya tiada daya dan kekuatan selain dari izin Allah, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir”**

Dalam penyusunan laporan ini penulis menyadari bahwa laporan tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Gugus Irianto, SE., MSA., Ph.D., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Unti Ludigdo, SE., M.Si., Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Helmy Adam, SE., MSA., Ak., CPA., selaku dosen penguji I dan dosen pembimbing yang telah memberikan banyak bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak S. Pirngadi dan Ibu Rusmiati selaku orang tua tercinta yang senantiasa mendoakan penulis dengan ikhlas tanpa mengenal waktu, memberikan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian laporan ini, dan selalu mencurahkan kasih sayangnya untuk penulis.

5. Untuk ke kedua kakakku Syamhudi Arifin dan almarhum Hendri Hermawan yang menjadi motivasi dan semangatku.
6. Untuk kedua adik keponakan saya, Sherina Arin Salsabila dan Muhammad Rizky Dwi Andika yang lucu dan selalu bisa membuat saya tertawa.
7. Yessi Ariyawati Putri yang selalu sabar dan setia dalam mendukung penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku Opal, Oik, Bayu, Irul, Modhi, Muhaimin, Festian, Dendy dan semua sahabat seperjuangan yang telah memberikan banyak dukungan kepada penulis.
9. Serta semua pihak yang telah bersedia memberikan bantuannya yang tidak dapat penulis cantumkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaikinya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan serta pengkajian permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

Malang, 10 Oktober 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
CURRICULUM VITAE	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAKSI	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Karir.....	9
2.1.1 Tahap-tahap dalam karir	9
2.2 Persepsi	14
2.2.1 Pengertian Persepsi	14
2.2.2 Tahapan Persepsi	15
2.2.3 Macam-macam Persepsi	16
2.2.4 Persyaratan Persepsi	16
2.3 Sistem Pendidikan Nasional	17

2.3.1 Tujuan sistem pendidikan akuntansi di indonesia	18
2.3.2 Perguruan Tinggi	19
2.3.3 Mahasiswa	21
2.4 Teori Motivasi	22
2.4.1 Teori Hirarki Kebutuhan	25
2.4.2 Teori Motivasi Hiegiene	26
2.5 Pilihan Karir	28
2.5.1 Akuntan Publik	29
2.5.2 Akuntan Perusahaan	29
2.5.3 Akuntan Pendidik	31
2.5.4 Akuntan Pemerintah	31
2.6 Jenis Kelamin	32
2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir	33
2.7.1 Penghargaan Finansial atau Gaji	33
2.7.2 Pelatihan Profesional	38
2.7.3 Pengakuan Professional	40
2.7.4 Nilai-Nilai Sosial	41
2.7.5 Lingkungan Kerja	42
2.7.6 Pertimbangan Pasar Kerja	43
2.7.7 Personalitas	44
2.8 Penelitian Terdahulu	45
2.9 Kerangka Pemikiran	47
2.10 Hipotesis Penelitian	48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	53
3.2 Populasi dan Sampel	53
3.3 Data Penelitian	57
3.3.1 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	57
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	58
3.4 Variabel Penelitian	59

3.5 Pengukuran Variabel	63
3.6 Teknik Pengujian dan Penganalisisan Data	64
3.7 Teknik Analisis Statistik	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi sampel	72
4.2 Pelaksanaan Pengumpulan Data	72
4.3 Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi dan Jenis Kelamin	74
4.4 Uji Instrumen Penelitian	75
4.4.1 Uji validitas	75
4.4.2 Uji Reliabilitas	77
4.5 Uji Normalitas Data	78
4.6 Pengujian Hipotesis	79
4.6.1 Pengujian Hipotesis 1a	81
4.6.2 Pengujian Hipotesis 1b	82
4.6.3 Pengujian Hipotesis 2a	84
4.6.4 Pengujian Hipotesis 2b	86
4.6.5 Pengujian Hipotesis 3a	87
4.6.6 Pengujian Hipotesis 3b	89
4.6.7 Pengujian Hipotesis 4a	90
4.6.8 Pengujian Hipotesis 4b	93
4.6.9 Pengujian Hipotesis 5a	95
4.6.10 Pengujian Hipotesis 5b	97
4.6.11 Pengujian Hipotesis 6a	99
4.6.12 Pengujian Hipotesis 6b	100
4.6.13 Pengujian Hipotesis 7a	102
4.6.14 Pengujian Hipotesis 7b	103
4.7 Pembahasan	104
4.7.1 Faktor Finansial dan Gender	104
4.7.2 Faktor Pelatihan Profesional dan Gender	105
4.7.3 Faktor Pengakuan Profesional dan Gender	106

4.7.4 Faktor Nilai-Nilai Sosial dan Gender	108
4.7.5 Faktor Lingkungan Kerja dan Gender	109
4.7.6 Faktor Pertimbangan Pasar Kerja dan Gender	111
4.7.7 Faktor Personalitas dan Gender	112

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	115
5.3 Saran	115

Daftar Pustaka	116
-----------------------------	-----

Lampiran	118
-----------------------	-----



DAFTAR TABEL

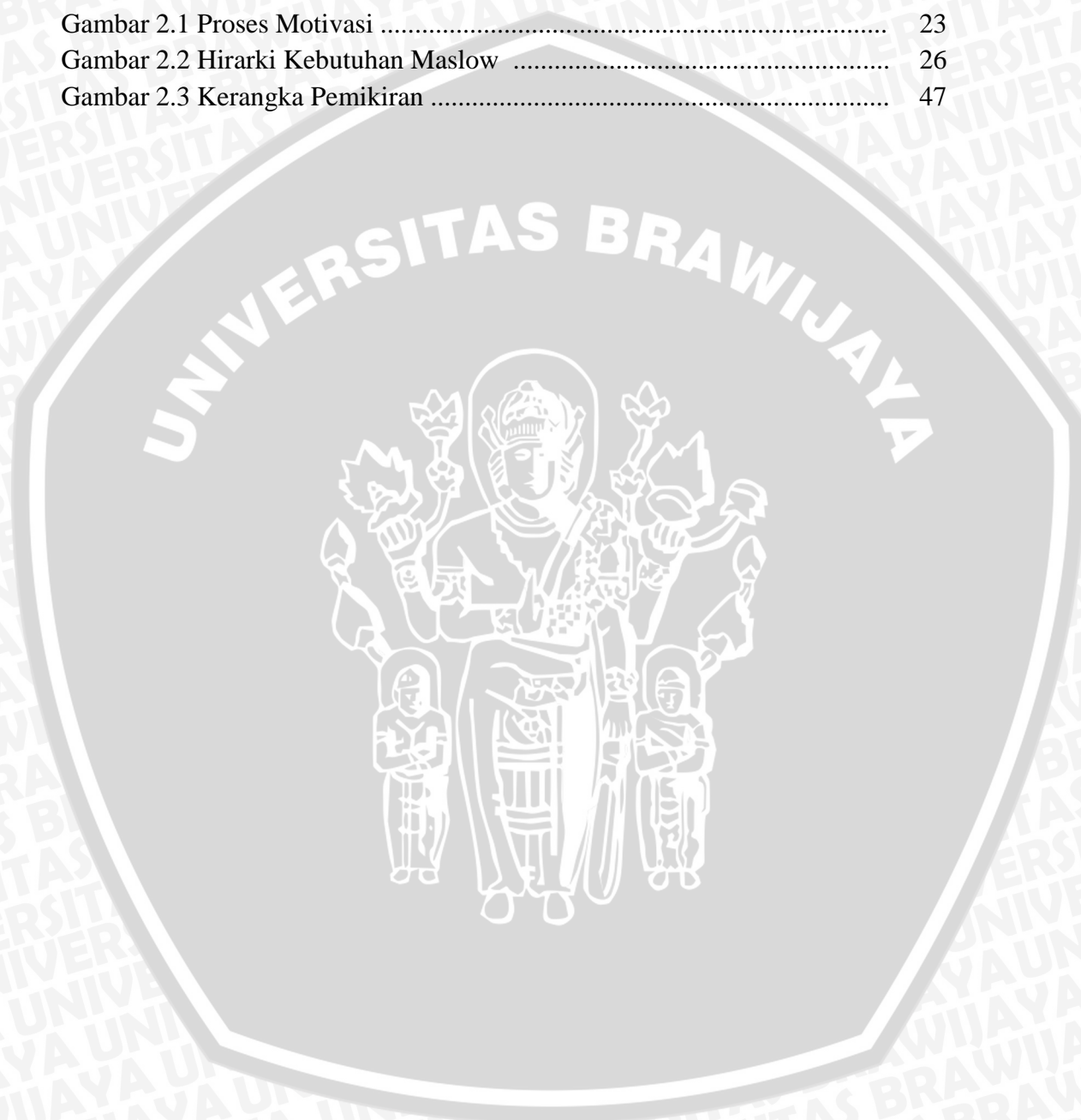
Tabel 3.1	Populasi Penelitian	54
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	57
Tabel 4.1	Distribusi Kuesioner dan Tingkat Pengembaliannya	73
Tabel 4.2	Kuesioner Dianalisis	73
Tabel 4.3	Pilihan Karir, Jenis Perguruan Tinggi, dan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas	76
Tabel 4.5	Pengujian Normalitas Data	79
Tabel 4.6	Kesimpulan Hasil Uji Kruskall Wallis	80
Tabel 4.7	Total Mean Rank Penghargaan Finansial	81
Tabel 4.8	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Penghargaan Finansial	81
Tabel 4.9	Total Mean Rank Penghargaan Finansial (Perbedaan Gender)	82
Tabel 4.10	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Penghargaan Finansial (Perbedaan Gender).....	83
Tabel 4.11	Total Mean Rank Penghargaan Profesional	84
Tabel 4.12	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Pelatihan profesional	85
Tabel 4.13	Total Mean Rank Pelatihan Profesional (Perbedaan Gender).....	86
Tabel 4.14	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Pelatihan Profesional (Perbedaan Gender)	86
Tabel 4.15	Total Mean Rank Pengakuan Profesional	87
Tabel 4.16	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Pengakuan Profesional	88
Tabel 4.17	Total Mean Rank Pengakuan Profesional (Perbedaan Gender)....	89
Tabel 4.18	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Pengakuan Profesional (Perbedaan Gender)	90
Tabel 4.19	Total Mean Rank Nilai-nilai Sosial	91
Tabel 4.20	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Nilai-nilai Sosial	92
Tabel 4.21	Total Mean Rank Nilai-nilai Sosial (Perbedaan Gender)	93
Tabel 4.22	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Nilai-nilai Sosial (Perbedaan Gender)	94
Tabel 4.23	Total Mean Rank Lingkungan Kerja	95
Tabel 4.24	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Lingkungan Kerja	96
Tabel 4.25	Total Mean Rank Lingkungan Kerja (Perbedaan Gender)	97
Tabel 4.26	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Lingkungan Kerja (Perbedaan Gender)	98
Tabel 4.27	Total Mean Rank Pertimbangan Pasar Kerja	99
Tabel 4.28	Mean Rank Butir Pernyataan dalam Pertimbangan Pasar Kerja...	100
Tabel 4.29	Total Mean Rank Pertimbangan Pasar Kerja (Perbedaan Gender)	101

Tabel 4.30 <i>Mean Rank</i> Butir Pernyataan dalam Pertimbangan Pasar Kerja (Perbedaan <i>Gender</i>)	101
Tabel 4.31 Total <i>Mean Rank</i> Personalitas	102
Tabel 4.32 Total <i>Mean Rank</i> Personalitas (Perbedaan <i>Gender</i>)	103



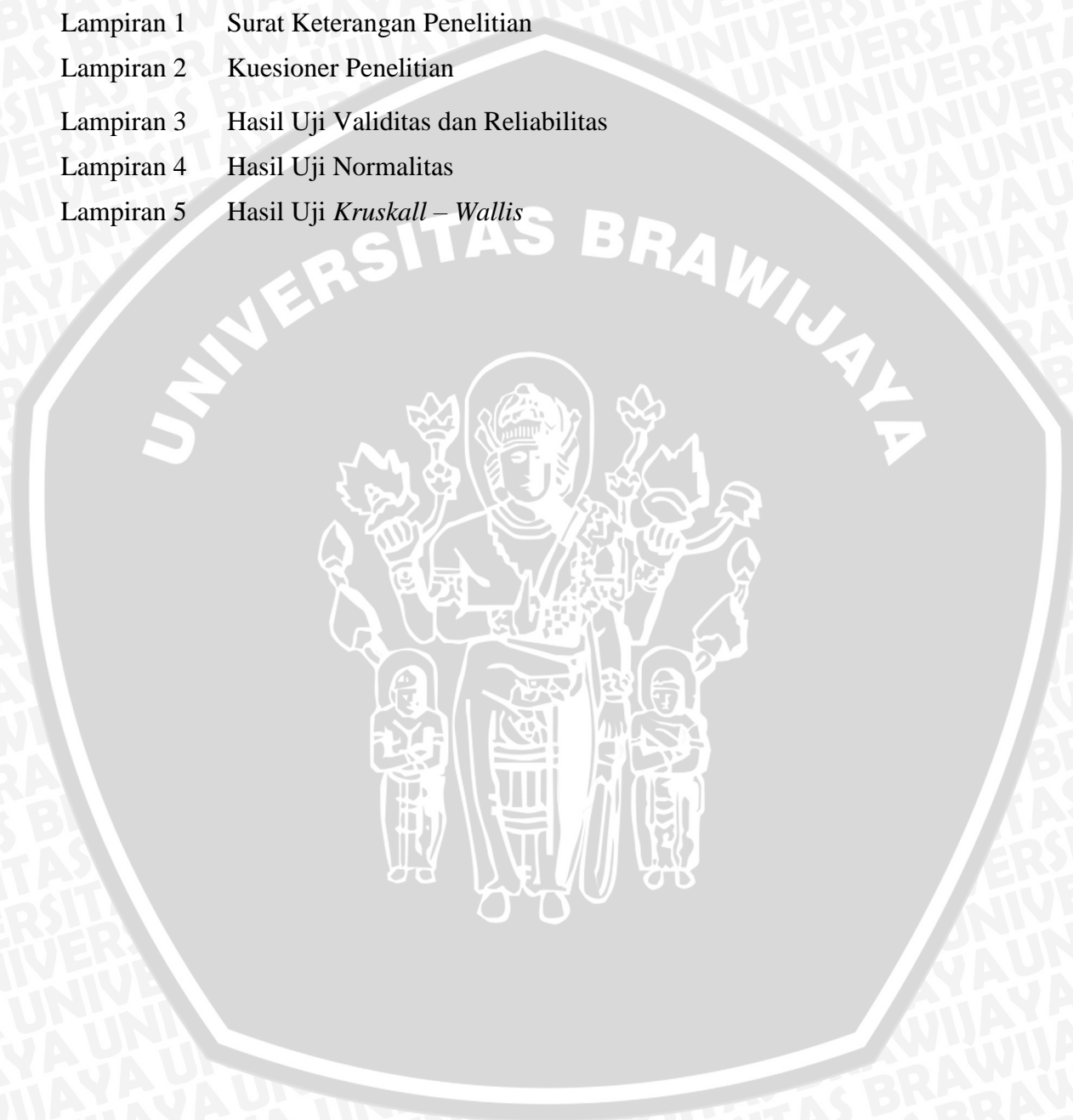
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Motivasi	23
Gambar 2.2 Hirarki Kebutuhan Maslow	26
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	47



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 5 Hasil Uji *Kruskall – Wallis*



“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir”

Disusun Oleh :

Adhi Laksono

Dosen Pembimbing :

Helmy Adam, MSA., Ak., CPMA

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan karir, antara lain adalah faktor finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Penelitian ini dilaksanakan di beberapa perguruan tinggi kota Malang diantaranya adalah (UB, UM, ABM, UIN, UMM) dengan mahasiswa S1 jurusan akuntansi sebagai populasinya. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebar, pengambilan sampel dilakukan secara acak dan menggunakan analisis *Kruskall – Wallis* sebagai satu model analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan tidak terdapat perbedaan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor penghargaan finansial dan personalitas.

Kata Kunci : Faktor finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas

**" Perceptions of Accounting Students Regarding
the Factors Affecting Selection of Career "**

Compiled by:
Adhi Laksono

Advisor Lecturer:
Helmy Adam, MSA., Ak., CPMA

Abstraction

This research aimed to identifying of accounting student's perceptions about the factor that influence career choice. These factors include financial factors, professional training, professional recognition, social values, work enviroment, labor market considerations, and personality. The research was conducted at several universities in the city of Malang include UB, UM, ABM, UIN, UMM with S1 student's majoring in accounting as a population. The research data was obtained through questionnaires distributed, random sampling and analysis using Kruskall – Wallis as a model analysis. The results showed that differences between accounting student who choose a career as a public accountant, company accountant, accountant educators, and goverment accountant in terms of professional training, professional recognition, social values, work enviroment, labor market considerations. While there is no difference between the accounting student's who choose careers as as a public public accountant, company accountant, accountant educators, and goverment accountant in terms of financial rewards and personality factor.

Keywords: *Financial factors, professional training, professional recognition, social values, work enviroment, labor market considerations and personality*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, dunia akuntansi saat ini berkembang pesat. Permintaan akan jasa profesional akuntansi semakin bertambah. Perguruan tinggi di yang menghasilkan lulusan dalam bidang akuntansi dituntut untuk tidak hanya menguasai kemampuan di bidang akademik tetapi juga mempunyai kemampuan *soft skill*.

Dalam sistem pendidikan di Indonesia seseorang berhak menyandang gelar akuntan bila telah memenuhi syarat antara lain: Pendidikan sarjana jurusan akuntansi dari fakultas ekonomi perguruan tinggi yang telah diakui menghasilkan gelar akuntan atau perguruan tinggi swasta yang berafiliasi ke salah satu perguruan tinggi yang telah berhak memberikan gelar akuntan. Ketentuan mengenai praktik Akuntan di Indonesia diatur dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1954 tentang Pemakaian Gelar Akuntan (*Accountant*) yang mensyaratkan bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai oleh mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi dan telah terdaftar pada Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Dalam cara pandang desain kurikulum perguruan tinggi bertujuan untuk memperluas dan memperdalam pendidikan mahasiswa akuntansi juga harus relevan terhadap dunia bisnis dan akuntansi. Akuntan masa depan harus mampu mengembangkan kapasitas pembelajaran, pemikiran logika teori, dan analisa kritis. Kurikulum yang dijalankan harus mampu membangun kemampuan

mahasiswa dalam pemahaman sekaligus berbicara dalam mempresentasikan pendapatnya, pengetahuan internasional dan lintas budaya, apresiasi terhadap ilmu dan nilai-nilai yang akan mereka jadikan bagian dari proses pengambilan keputusan, termasuk kemampuan menyelesaikan dilema etik.

Selain itu perguruan tinggi harus menyadari juga bahwa lembaga pendidikan tidak hanya merupakan sebuah sarana belajar menambah pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga merupakan sarana mengembangkan kepribadian dan perilaku sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan. Mahasiswa tidak hanya dituntut keterampilan teknis saja tetapi juga memiliki sikap mental, kepribadian dan kerangka berfikir sehingga mereka memiliki wawasan yang lebih luas dalam bersikap terhadap masalah-masalah yang ada di dalam masyarakat. Kontribusi lembaga pendidikan tinggi di dalam masyarakat adalah mengubah keadaan masyarakat menjadi lebih baik dan maju. Oleh karena itu perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi di Indonesia dituntut untuk lebih peka terhadap perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Setelah lulus dari perguruan tinggi terdapat beberapa jenis karir yang dapat dijalankan oleh mahasiswa akuntansi, yaitu sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan (akuntan internal), akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Berdasarkan dari berbagai jenis karir yang dapat dijalankan oleh sarjana akuntansi tersebut menunjukkan bahwa setiap sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir apa yang akan dijalannya.

Profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan

internal yang bekerja pada perusahaan industri, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Akuntan publik yaitu akuntan yang memberikan jasa sebagai pemeriksa laporan keuangan perusahaan, penyusunan sistem akuntansi, penasihat pajak dan penasihat ekonomi atau manajemen untuk semua organisasi terutama organisasi bisnis, secara bebas (independen). akuntan yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara atau perusahaan swasta) yang tujuan pokoknya menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen telah dipatuhi, menentukan baik tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi serta menentukan dapat dipercaya atau tidaknya informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam organisasi (Mulyadi ; 1989: 22). Akuntan pendidik merupakan akuntan yang menjadi pendidik di perguruan tinggi atau sebagai dosen (Bandi dan Djoko, 1994). Akuntan Pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. 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.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu (2003), menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi akan memilih satu di antara empat karir, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi dari perguruan tinggi

negeri dan perguruan tinggi swasta adalah karir sebagai akuntan perusahaan. Karir yang paling kurang diminati adalah karir sebagai akuntan pendidik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir dikelompokkan dalam tujuh faktor, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan pemilihan karir dilihat dari *gender*. Hasil penelitian Rahayu (2003) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah mengenai faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja, sedangkan faktor nilai-nilai sosial dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan. Mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta banyak yang berminat untuk memilih karir sebagai akuntan perusahaan. Karir sebagai akuntan pendidik kurang diminati oleh mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Karir sebagai akuntan publik kurang diminati oleh mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin wanita dari universitas negeri dan universitas swasta.

Penelitian Rahayu (2003) di atas memberikan suatu saran bahwa sistem pendidikan akuntansi pada saat ini harus dirancang dan didesain sedemikian rupa agar peserta didiknya yang merupakan calon akuntan dapat memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas dan terbuka terhadap hal-hal yang baru serta dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang mungkin terjadi. Prakarsa,

(1996) menyebutkan hal ini sebagai “*learning to learn*”.

Merupakan suatu hal yang menarik untuk melakukan penelitian tentang berbagai faktor yang akan mempengaruhi mahasiswa akuntansi yang aktif kuliah pada tahun ke 3 dalam memilih jenis karir yang akan dijalankannya, karena dengan mengetahui pilihan karir dan faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih jenis karir, maka setiap mahasiswa akuntansi yang akan terjun ke dalam dunia bisnis dapat dengan tepat memilih karir yang akan dijalankannya dan pendidikan akuntansi juga dapat merencanakan kurikulum yang sesuai dengan pilihan karir mahasiswa akuntansi tersebut, sehingga apabila mahasiswa akuntansi telah menyelesaikan pendidikannya maka mahasiswa tersebut diharapkan lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan dalam pekerjaan, apalagi profesi akuntan Indonesia pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat, maka kesiapan yang menyangkut profesionalisme profesi mutlak diperlukan.

Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya (Rahayu, 2003) yaitu bahwa penelitian ini mencoba mengambil objek wilayah dan waktu yang berbeda yaitu Kota Malang, dan Rahayu (2003) mengambil obyek penelitian di Jakarta, Jogjakarta, dan Surakarta. Waktu penelitian dalam Rahayu dilakukan pada tahun 2003 dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2011 dalam rentang waktu tersebut apakah ada perbedaan pendapat pada mahasiswa dalam memilih karier. Lingkup penelitian ini dibatasi di kota Malang karena adanya keterbatasan waktu dan dana penelitian. Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang baik dan mencerminkan hasil dari beberapa perguruan tinggi yang

disurvei, karena lingkungan dan kondisi di masing – masing wilayah berbeda satu sama lain. Penulis tertarik mengadakan penelitian di kota Malang, karena kota Malang merupakan kota yang pendidikannya berkembang pesat dari tahun ke tahun.

Berdasarkan survey pendahuluan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mahasiswa akuntansi Strata Satu yang berada di tahun ketiga dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam memilih karir. Peneliti termotivasi mengambil judul **“PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR”**

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas ?
2. Apakah ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas ?
3. Jenis karir apa yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi, secara

keseluruhan dan berdasarkan *gender*-nya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pandangan mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas
3. Untuk mengetahui jenis karir apa yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi, secara keseluruhan dan berdasarkan *gender*-nya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Menambah wawasan mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir dan dapat membantu mahasiswa akuntansi untuk merencanakan dan memilih karir yang sesuai untuk dijalankan dikemudian hari.

2. Dapat digunakan oleh lembaga yang memerlukan tenaga akuntan, sehingga mereka mengerti apa yang diinginkan oleh calon akuntan dalam memilih karir.
3. Dapat digunakan oleh lembaga yang sudah mempekerjakan akuntan untuk lebih memotivasi akuntan yang sudah bekerja dilembaganya.
4. Bagi kalangan akademis diharapkan dapat memberikan nilai tambah dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran dalam rangka menambah mutu lulusan sebagai pekerja intelektual yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Karir

Andriati (2001) menyatakan bahwa karir dapat dilihat dengan berbagai cara. Karir dapat dilihat sebagai posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Karir dapat pula dilihat dalam kaitannya dengan mobilitas pada suatu organisasi. Selain itu, juga dapat dilihat dari tingkat keamanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup orang tersebut.

Karir dapat dipandang sebagai rangkaian posisi dalam suatu pekerjaan. Menurut Hall (1986), karir diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Karir juga dipandang sebagai rangkaian promosi atau transfer lateral untuk memperoleh pekerjaan yang lebih mempunyai beban tanggung jawab yang lebih tinggi atau penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya (Werther and Davis, 1996).

2.1.1. Tahap-tahap dalam Karir

Andriati (2001) menyatakan bahwa riset yang terbaru menunjukkan bahwa karir melalui suatu rangkaian fase/tahap yang relatif dapat diprediksi, dimulai dengan eksplorasi dan investigasi awal terhadap kesempatan karir dan diakhiri dengan pensiun.

1. Tahap Pertama

Tahap pertama adalah pilihan karir (*career choice*) secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur 20 tahun. Ketika manusia mengembangkan visi dari identitas mereka yang berkenaan dengan karir masa depan atau gaya hidup sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan mereka. Pada tahap ini, terjadi pilihan karir sementara (*provisional career choice*) yaitu memilih karir profesional yang tepat dengan pemikiran dan akan mencobanya untuk sementara waktu untuk mendapatkan pengalaman, kemudian baru memutuskan apakah akan melanjutkan karir tersebut atau mengundurkan diri.

2. Tahap kedua

Tahap kedua adalah karir awal (*early career*), biasanya terjadi pada umur awal 20-an sampai awal 30-an, yaitu waktu dimana karyawan mulai mengevaluasi karir mereka berdasar pada betapa banyak komitmen yang mereka harus buat dan bagaimana mengatasi konflik antara karir dan keluarga. Pada saat memulai suatu karir, kita mulai memasuki tahap yang disebut dengan *getting-in phase*, dimana kita mencoba untuk mendapatkan gambaran realistis mengenai organisasi, dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi dan minatnya. Kemudian kita akan memasuki tahap berlatih (*breaking-in phase*), dimana kita mencoba menjadi partisipan yang dapat diterima dalam suatu kelompok kerja, dan mulai menjalin hubungan dengan rekan kerja, supervisor, serta menunjukkan kompetensi dan menentukan perannya. Akhirnya kita memasuki bagian dari tahap mengatur (*setting-in phase*). Dalam tahap ini

karyawan menyelesaikan konflik-konflik di luar kehidupan kerja dan konflik tuntutan di dalam pekerjaan.

Karir awal (*early career*) tidak selalu berjalan dengan mulus. Individu biasanya mengalami permasalahan-permasalahan berikut yaitu:

- a. Frustrasi & ketidakpuasan yang disebabkan pengharapannya tidak sesuai dengan realitas yang ada.
- b. Supervisor yang tidak kompeten.
- c. Gagal menyesuaikan diri dengan lingkungan internal dan eksternal.
- d. Ketegangan antara profesional yang lebih muda dan yang tua serta manajer yang disebabkan adanya perbedaan pengalaman, kebutuhan, dan minat.
- e. Ketidakpastian mengenai tipe dan batasan loyalitas yang dibutuhkan oleh organisasi.
- f. Kegelisahan mengenai integritas, komitmen, dan dependensi.
- g. Dilema etis.

3. Tahap Ketiga

Tahap karir yang ketiga adalah karir pertengahan (*mid career*) yang biasanya terjadi antara umur awal 30-an sampai awal 40-an. Setelah menyelesaikan permasalahan pada karir awal, individu selanjutnya bergerak pada suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih kelihatan, memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana karir yang lebih berjangka panjang. Di tengah perjalanan melalui tahap ini banyak individu yang mengalami suatu transisi atau perubahan pertengahan karir (*mid*

career), yang akhirnya menjadi krisis pertengahan karir pada beberapa orang. Dalam tahap ini individu menilai ulang pencapaiannya sampai pada saat itu. Ada dua faktor yang ditinjau, yaitu:

- a. Faktor positif, seperti memikirkan ulang keputusan karir, mencari keselamatan finansial, melanjutkan pendidikan, atau pensiun dini.
- b. Faktor negatif, seperti kebosanan, kegelisahan, depresi, konflik antara pekerjaan dan tahap kehidupan, memburuknya iklim organisasional, pengetahuan, keahlian, atau ide yang tidak terpakai, dan berubahnya persyaratan tenaga kerja, dapat secara cepat berubah pada pertengahan karir.

Salah satu strategi menghadapi masalah karir pertengahan adalah melatih karyawan senior untuk membina karyawan yang lebih junior (sebagai mentor). Keuntungan menempatkan karyawan *mid career* sebagai mentor adalah karyawan yang berada pada karir pertengahan dapat merasa dirinya tetap segar, enerjik dan mutakhir. Sedangkan karyawan yang lebih muda belajar melihat gambaran besar dan mengambil manfaat dari pengalaman karyawan yang lebih senior. Suatu kebutuhan psikologis yang penting pada tahap karir pertengahan adalah membangun sesuatu yang merupakan kontribusi permanen pada organisasi atau profesinya. Pengembangan suatu generasi pemimpin di masa depan dapat menjadi suatu kontribusi yang signifikan, permanen, dan sangat memuaskan. gambaran besar dan mengambil manfaat dari pengalaman karyawan yang lebih senior. Suatu kebutuhan psikologis yang penting pada tahap karir pertengahan adalah membangun sesuatu yang merupakan kontribusi permanen pada organisasi atau

profesinya. Pengembangan suatu generasi pemimpin di masa depan dapat menjadi suatu kontribusi yang signifikan, permanen, dan sangat memuaskan.

Strategi lainnya untuk menghadapi masalah karir pertengahan adalah dengan menghadapi atau mencegah keusangan (*obsolescence*). Untuk menghadapi masalah ini, beberapa perusahaan mengirimkan karyawan mereka ke seminar, *workshop*, kursus-kursus di universitas, dan berbagai bentuk “memperlengkapi kembali” (*retolling*). Tetapi solusi yang lebih baik adalah mencegah keusangan sebelum terjadi. Hal ini dapat dilakukan melalui tugas-tugas awal yang menantang, perubahan periodik dalam penugasan, proyek atau pekerjaan, iklim kerja yang berisikan komunikasi yang sering dan relevan, serta gaya kepemimpinan yang partisipatif.

Tahap yang terakhir adalah tahap karir akhir dan pensiun, ketika banyak profesional mengalami ketakutan menghadapi persaingan dengan karyawan baru dan kurangnya kepercayaan akan kompetensi diri mereka sendiri. Pada tahap ini mereka juga menoleh ke belakang terhadap kontribusi kehidupan kerja, baik secara individu maupun dalam lingkup karir. Suatu titik balik terhadap produktivitas atau penurunan dan pensiun dini, dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karir. Individu yang produktif dapat memikul peran staf senior atau manajemen puncak, atau mereka mungkin tetap sebagai kontributor dalam peran non kepemimpinan.

2.2. Persepsi

2.2.1. Pengertian Persepsi

Untuk mengetahui dengan jelas pengertian persepsi, maka berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi persepsi yang diambil dari beberapa sumber:

Menurut Sunaryo (2004) dalam Winarta (2011) persepsi adalah:

“Persepsi merupakan proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh alat indra, kemudian individu ada perhatian, lalu diteruskan ke otak, dan baru kemudian individu menyadari sesuatu yang dinamakan persepsi. Dengan persepsi individu menyadari dapat mengerti tentang keadaan lingkungan yang ada di sekitarnya maupun tentang hal yang ada dalam diri individu yang bersangkutan.”

Menurut Walgito (2003) dalam Winarta (2011) persepsi adalah:

“Proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap rangsang yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam individu.”

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses diterimanya rangsang melalaui panca indra yang didahului oleh perhatian sehingga individu mampu mengetahui, mengartikan, dan menghayati tentang hal yang diamati, baik yang ada diluar maupun dalam individu.

2.2.2. Tahapan persepsi

Lubis (2010) dalam Winarta (2011) menyatakan tahapan dari persepsi meliputi :

1. Penginderaan (Sensasi),

Melalui alat-alat indra (indra perasa, indra peraba, indra pencium, indra pengecap dan indra pendengar). Makna pesan dikirimkan ke otak harus dipelajari. Semua

indra itu mempunyai andil bagi berlangsungnya komunikasi manusia, penglihatan menyampaikan pesan nonverbal ke otak untuk diinterpretasikan. Pendengaran juga menyampaikan pesan verbal ke otak untuk ditafsirkan. Penciuman, setuhan dan pengecap, terkadang memainkan peranan penting dalam komunikasi, seperti bau parfum yang menyengat, jabatan tangan yang kuat, dan rasa air garam dipantai.

2. Perhatian (Atensi)

Atensi merupakan pemrosesan secara sadar sejumlah kecil informasi yang tersedia. Informasi didapatkan dari penginderaan, ingatan dan proses kognitif lainnya. Proses atensi membantu efisiensi penggunaan sumber daya mental yang terbatas yang kemudian akan membantu kecepatan reaksi terhadap rangsang tertentu. Atensi dapat merupakan proses sadar maupun tidak sadar.

3. Interpretasi

Adalah proses komunikasi melalui lisan atau gerakan antara dua atau lebih pembicara yang tak dapat menggunakan simbol-simbol yang sama, baik secara simultan (dikenal sebagai interpretasi simultan) atau berurutan (dikenal sebagai interpretasi berurutan).

2.2.3. Macam-macam persepsi

Sunaryo (2004) dalam Winarta (2011) menyatakan bahwa persepsi dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a. *External perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsang yang datang dari luar diri individu.

- b. *Self perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsangan yang berasal dari dalam diri individu. Dalam hal ini yang menjadi objek adalah dirinya sendiri.

2.2.4. Persyaratan persepsi.

Syarat terjadinya persepsi Sunaryo (2004) dalam Winarta (2011) yaitu :

- a. Objek : adanya stimulus dari panca indera sebagai reseptor yang berasal dari luar individu baik dari luar dan dari dalam diri individu.
- b. Perhatian sebagai langkah pertama untuk mengadakan stimulus persepsi.
- c. Adanya alat indra sebagai reseptor penerima stimulus.
- d. Saraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus ke otak (pusat saraf atau pusat kesadaran). Dari otak dibawa melalui saraf motoris sebagai alat untuk mengadakan respons.

Setiap individu mempunyai persepsi dan sudut pandang yang berbeda-beda dalam penginderaan, perhatian dan interpretasi. Mereka mempunyai pendapat sendiri dalam pemilihan karier yang didasarkan oleh faktor-faktor faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

2.3. Sistem Pendidikan Nasional

Sistem Pendidikan Nasional ditetapkan melalui undang-undang berupa Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 dan ditetapkan pada tanggal 27 Maret 1989. Beberapa peraturan undang-undangnya antara lain:

1. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui

kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

2. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
3. Sistem pendidikan nasional adalah satu keseluruhan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan pendidikan yang berkaitan satu dengan lainnya untuk mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan nasional.
4. Jenis pendidikan adalah pendidikan yang dikelompokkan sesuai dengan sifat dan kekhususan tujuannya.
5. Jenjang pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditempatkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pengajaran.
6. Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidikan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.
7. Sumber daya pendidikan adalah pendukung dan penunjang pelaksanaan pendidikan yang terwujud sebagai tenaga, dana, sarana, dan prasarana yang tersedia atau diadakan dan didayagunakan oleh keluarga, masyarakat, peserta didik dan Pemerintah, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Secara umum suatu sistem didefinisikan sebagai suatu kumpulan elemen-elemen yang berinteraksi satu sama lain dalam melakukan kegiatan atau aktifitas untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa sebagai suatu

sistem, pendidikan akuntansi memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu bahwa lembaga pendidikan tidak hanya merupakan sebuah sarana belajar menambah pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga merupakan sarana mengembangkan kepribadian dan perilaku sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan. Mahasiswa tidak hanya dituntut keterampilan teknis saja tetapi juga memiliki sikap mental, kepribadian dan kerangka berfikir sehingga mereka memiliki wawasan yang lebih luas dalam menghadapi masalah-masalah yang ada di dalam masyarakat.

2.3.1. Tujuan Sistem Pendidikan Akuntansi di Indonesia

Secara umum tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga perguruan tinggi di Indonesia sebagai sarana pelaksanaan sistem pendidikan akuntansi, menurut Suwarjono (1991) dalam Rahayu (2003) yaitu:

- a. Mempersiapkan peserta didik menjadi manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bermoral tinggi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan akademik dan atau profesional dalam menerapkan, mengembangkan, dan atau menciptakan ilmu.

2.3.2. Perguruan Tinggi

Dalam *website* Wikipedia (Diakses tanggal 10 September 2011) menjelaskan bahwa Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen. Menurut jenisnya, perguruan tinggi dibagi menjadi dua:

1. Perguruan tinggi negeri adalah perguruan tinggi yang pengelolaan dan regulasinya dilakukan oleh negara. Di Indonesia, perguruan tinggi negeri dikelola oleh Kementerian Pendidikan Nasional. Rektor perguruan tinggi negeri merupakan pejabat setingkat eselon 2 di bawah Menteri Pendidikan Nasional ataupun kementerian lainnya.
2. Perguruan tinggi swasta adalah perguruan tinggi yang pengelolaan dan regulasinya dilakukan oleh swasta. Selain dikelola oleh pemerintah, perguruan tinggi di Indonesia juga boleh dikelola oleh masyarakat sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku yaitu UU No. 22 tahun 1961 tentang Perguruan Tinggi, pasal 22. Bimbingan dan pengawasan atas penyelenggaraan Perguruan Tinggi Swasta pada mulanya dilakukan oleh Lembaga Perguruan Tinggi Swasta (disingkat L.P.T.S.) yang dibentuk oleh pemerintah. LPTS ini merupakan cikal bakal dari Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (disingkat Kopertis).

Di Indonesia, perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, institut, politeknik, sekolah tinggi, dan universitas. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan pendidikan akademik, profesi, dan vokasi dengan program pendidikan diploma (D1, D2, D3, D4), sarjana (S1), magister (S2), doktor (S3), dan spesialis.

Universitas, institut, dan sekolah tinggi yang memiliki program doktor berhak memberikan gelar doktor kehormatan (*doktor honoris causa*) kepada setiap individu yang layak memperoleh penghargaan berkenaan dengan jasa-jasa yang luar biasa dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, kemasyarakatan, keagamaan, kebudayaan, atau seni. Sebutan guru besar atau profesor hanya

dipergunakan selama yang bersangkutan masih aktif bekerja sebagai pendidik di perguruan tinggi.

Pengelolaan dan regulasi perguruan tinggi di Indonesia dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Nasional. Rektor Perguruan Tinggi Negeri merupakan pejabat eselon di bawah Menteri Pendidikan Nasional.

Selain itu juga terdapat perguruan tinggi yang dikelola oleh kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian yang umumnya merupakan perguruan tinggi kedinasan, misalnya Sekolah Tinggi Akuntansi Negara yang dikelola oleh Kementerian Keuangan.

Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2009, Tentang Badan Hukum Pendidikan setiap perguruan tinggi di Indonesia harus memiliki Badan Hukum Pendidikan yang berfungsi memberikan pelayanan yang adil dan bermutu kepada peserta didik, berprinsip nirlaba, dan dapat mengelola dana secara mandiri untuk memajukan pendidikan nasional.

Pendidikan Akuntansi pada Perguruan Tinggi memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang memenuhi standar kualitas sebagai asisten akuntan dan akuntan. Diharapkan para lulusan akuntansi nantinya dapat menjadi tenaga ahli yang siap menghadapi keadaan praktek akuntansi dan sebagai pekerja yang intelektual (*knowledge & worker*) yang dapat memberikan dukungan pada pekerja intelektual lainnya. Para lulusan ini berusaha membekali dirinya dengan pengetahuan-pengetahuan mutakhir yang terus menerus berkembang dan diharapkan dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di masa yang akan datang (Bensinger *et al.*, 1999).

2.3.3. Mahasiswa

Mahasiswa dalam peraturan pemerintah RI No.30 tahun 1990 adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu. Mahasiswa atau mahasiswi adalah sebutan untuk seseorang yang sedang menjalani pendidikan tinggi di universitas atau perguruan tinggi. Secara lebih jauh, mahasiswa dalam suku kata pembentukannya adalah Maha dan Siswa yang memiliki arti pelajar yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

Bensinger (1999) menyatakan bahwa mahasiswa sebagai calon profesional harus memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) dalam berkarir. Mahasiswa dalam memilih karir dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut seperti faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Faktor-faktor tersebut merupakan gambaran bagi mahasiswa yang memberikan suatu pengertian, penilaian dan pemahaman tentang dunia kerja. Persepsi mahasiswa tentang dunia kerja dapat berupa kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan berkaitan dengan kemampuan teknisnya sebagai seorang akuntan.

Selain itu persepsi terhadap kompensasi finansial, tanggung jawab pekerjaan, lingkungan kerja yang dihadapi juga timbul sebagai hasil kompensasi logis dari penilaian mereka akan kualitas diri mereka sendiri dan kesesuaiannya dengan dunia kerja. Persepsi itu timbul sebagai hasil dari pemahaman yang diperoleh dari hasil proses pendidikan atau informasi di Perguruan Tinggi yang membentuk mereka.

2.4. Teori Motivasi

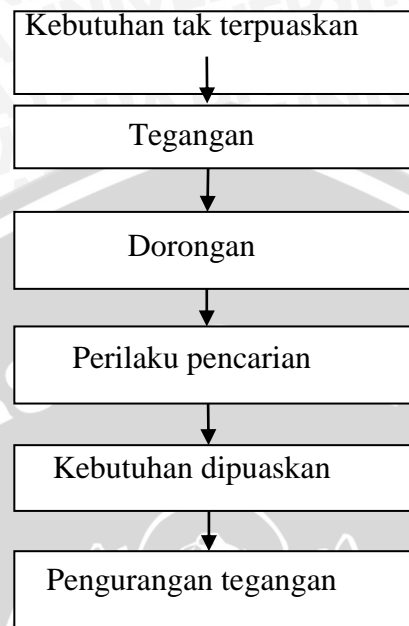
Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita.

Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka disini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari rasa sakit. Sebaliknya ada orang yang mengejar uang karena ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan seseorang untuk meraih kenikmatan.

Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi dalam berusaha akan menghantar ke hasil kinerja yang menguntungkan kecuali bila upayamitu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi itu. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah semacam upaya yang kita usahakan sehingga pada akhirnya motivasi diperlakukan sebagai proses pemenuhan kebutuhan. Proses ini dilukiskan pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1

Proses Motivasi



Organization Behaviors (Robins, 1996)

Ilustrasi di atas menggambarkan bahwa apabila kebutuhan individu tidak terpuaskan, maka hal ini akan menciptakan tegangan yang akan merangsang dorongan-dorongan yang ada di dalam individu itu. Dorongan ini kemudian menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi ataupun yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Internal, yaitu yang berasal dari individu sendiri antara lain minat, bakat, tujuan individu dan lain-lain.
2. Eksternal, yaitu yang berasal dari luar individu, seperti lingkungan sosial, keluarga, tempat kerja, pimpinan dll.

Teori motivasi diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu :

1. Teori-teori Petunjuk (*prescriptive theories*)

Teori-teori petunjuk mengemukakan bagaimana memotivasi karyawan, teori ini berdasarkan atas pengalaman coba-coba.

2. Teori-teori Isi (*content theories*)

Teori-teori isi disebut juga teori kebutuhan (*need theories*), yaitu berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku dimulai dan berhenti. Hal ini berpangkal pada :

- a. Kebutuhan-kebutuhan, motif-motif atau dorongan-dorongan yang mendorong, menekan, memacu, dan menguatkan karyawan untuk melakukan kegiatan tersebut.
- b. Hubungan karyawan dengan faktor eksternal (insentif) yang menyarankan, menyebabkan, mendorong dan mempengaruhi seseorang melaksanakan suatu kegiatan.

3. Teori-teori Proses (*process theories*)

Teori-teori proses berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan dari motivasi.

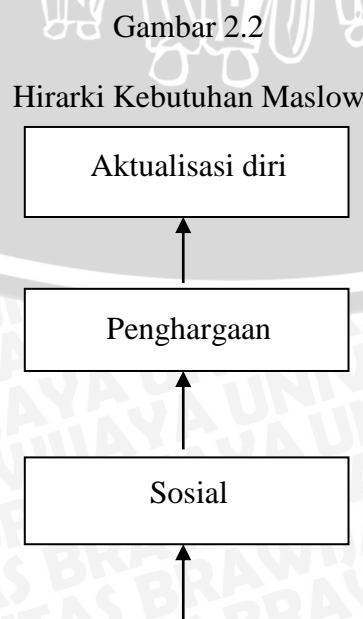
Berdasarkan klasifikasi teori-teori motivasi diatas, pembahasan lebih lanjut mengenai teori motivasi yang merupakan teori-teori isi atau disebut juga teori kebutuhan.

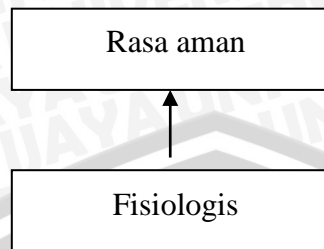
2.4.1. Teori Hirarki Kebutuhan

Abraham H.Maslow dalam (Robins, 1996) menyatakan dalam hirarki kebutuhan, kebutuhan manusia adalah berjenjang. Kebutuhan jenjang paling bawah atau dasar

adalah kebutuhan fisiologis yang erat dengan kelangsungan hidup manusia seperti makan, minum, pakaian dan lain-lain. Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka individu akan memenuhi yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman. Yang dimaksud dengan rasa aman disini adalah bebas dari rasa takut dan ancaman dari lingkungan dan juga akan adanya ancaman terhadap pekerjaannya. Apabila kebutuhan fisik dan rasa aman sudah terpenuhi maka kebutuhan sosial dan afiliasi akan menjadi prioritas. Kebutuhan yang ingin dipenuhi dalam hal ini adalah kebutuhan akan penerimaan seseorang, kasih sayang, hubungan antar pribadi, dan pergaulan. Apabila kebutuhan ini sudah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan penghargaan diri mencakup masalah status, kekuasaan, otonomi dan prestise.

Sesudah kebutuhan akan penghargaan diri terpenuhi, maka kebutuhan lain yang dominan adalah kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memaksimalkan potensi seseorang apapun bentuknya. Jenjang kebutuhan dari Maslow ini dapat digambarkan pada gambar 2.2 sebagai berikut :





Organization Behaviours (Robins, 1996)

2.4.2. Teori Motivasi-Higiene (Herzberg)

Teori motivasi-higiene dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Dalam keyakinan bahwa hubungan seorang individu pada pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan sikap kerjanya terhadap pekerjaan tersebut sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu (Robins, 1996). Teori motivasi-higiene merupakan salah satu teori yang dianggap sebagai sumber untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir. Kalau ditanya sebenarnya apa yang menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir, Churchill *et al.* (1990) dalam Robins (1996) berpendapat bahwa suatu pekerjaan akan menarik jika memenuhi:

- a. Sifatnya yang beragam
- b. Menantang
- c. Karyawan dapat bebas bertindak
- d. Ada kesempatan berkembang bagi karyawan
- e. Kompensasi yang sesuai
- f. Terdapat aturan main yang jelas

Herzberg melakukan penelitian terhadap 200 orang akuntan dan insinyur. Dari hasil penelitian tersebut hasil yang diperolehnya menyimpulkan dua hal, yaitu:

1. Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*) yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Faktor-faktor yang termasuk dalam kondisi ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*) yang meliputi gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan dan bawahan serta semua pekerja, jaminan sosial.
2. Kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job condition*) yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi jika kondisi atau faktor-faktor tersebut tidak ada, tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan nama faktor pemuas (*satisfier*). Faktor pemuas tersebut meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan kerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Faktor higiene atau *dissatisfiers* merupakan faktor pencegah yang esensial untuk mengurangi adanya ketidakpuasan. Dengan higiene faktor atau faktor keadaan pekerjaan (*job context*) tidak memotivasi seseorang untuk berprestasi lebih baik.

Faktor pemuas atau motivator yang merupakan kondisi kerja intrinsik dapat memotivasi prestasi kerja seseorang. Menurut Herzberg faktor-faktor seperti tantangan tugas, penghargaan atas hasil kerja yang baik, peluang untuk mencapai kemajuan, pertumbuhan pribadi, dan pengembangan dapat memotivasi perilaku.

Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika tindakan manajer tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan tetapi juga pada faktor kondisi instrinsik pekerjaan itu sendiri. Tidak adanya faktor-faktor tersebut dalam organisasi cenderung merupakan suatu keadaan “ketidakpuasan nol (*zero point*)” atau bersifat netral.

2.5. Pilihan Karir

Akuntan merupakan profesi yang dapat dijalankan oleh sarjana ekonomi khususnya jurusan akuntansi. Secara umum profesi akuntan dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu :

2.5.1. Akuntan Publik

Akuntan publik yaitu akuntan yang memberikan jasa sebagai pemeriksa laporan keuangan perusahaan, penyusunan sistem akuntansi, penasihat pajak dan penasihat ekonomi atau manajemen untuk semua organisasi terutama organisasi bisnis, secara bebas (*independen*). Jenis pekerjaan ini menggambarkan seorang akuntan yang akan selalu berhubungan dengan klien (perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik). Karir dalam akuntan publik merupakan karir yang dipandang menjanjikan prospek yang cerah karena profesi ini memberikan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tidak ternilai. Karir ini juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi berbeda.

2.5.2. Akuntan Perusahaan (Akuntan Intern)

Merupakan akuntan yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara atau perusahaan swasta) yang tujuan pokoknya menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen telah dipatuhi, menentukan baik tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi serta menentukan dapat dipercayata atau tidaknya informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam organisasi (Mulyadi ; 1989: 22) Bidang-bidang yang menjadi tugas Akuntan Intern menurut Hadibroto (1984) dalam bukunya “Masalah Akuntansi” yaitu :

1. Bidang Budget dan Sistem Akuntansi

Akuntan intern bertugas membantu pimpinan dalam penyusunan anggaran perusahaan dan membantu penyusunan sistem akuntansi baru atau memperbaiki sistem akuntansi yang lama.

2. Bidang Analisa Statistik dan Ekonomi

Akuntan Intern mempunyai tugas memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan mengenai masalah-masalah umum dalam dunia perekonomian yang ada hubungan dengan kepentingan perusahaan, misalnya: prospek pemasaran, perkembangan ekonomi nasional dan internasional, peraturan-peraturan pemerintah yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan, dan sebagainya.

3. Bidang Pembukuan

Akuntan intern atau *controller* menyelenggarakan pencatatan data keuangan yang terdapat dalam perusahaan.

4. Bidang Perpajakan

Pengisian surat pemberitahuan pajak, pembayaran pajak, keberatan-keberatan terhadap penetapan pajak yang dianggap terlalu berat dilaksanakan oleh *controller*.

5. Bidang Audit Intern

Para akuntan intern bertugas untuk mengevaluasi sistem akuntansi dan manajemen. Bidang ini merupakan bidang yang sangat penting karena tujuan pokok audit intern adalah membantu manajemen dalam memperbaiki operasi dan melakukan tindakan serta menjamin karyawan dan bagian-bagian perusahaan lebih melaksanakan prosedur dan rencana yang ditetapkan manajemen.

2.5.3. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik merupakan akuntan yang menjadi pendidik di perguruan tinggi atau sebagai dosen (Bandi dan Djoko, 1994). Akuntan pendidik harus berpedoman pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa Akuntan Pendidik tidak akan ada akuntan yang dihasilkan. Akuntan Pendidik bekerja sebagai staf pengajar di beberapa Fakultas Ekonomi di Indonesia dan berada di bawah atap Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Mereka diperbolehkan bekerja rangkap di luar tugasnya baik sebagai Akuntan Publik, Akuntan Perusahaan, Konsultan, dan lain-lain.

2.5.4. Akuntan Pemerintah

Akuntan Pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap

pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Jenis pekerjaan yang dilakukannya sudah diatur dalam undang-undang, sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku sesuai keahlian yang telah diperolehnya dari lembaga pendidikan. Secara umum yang disebut akuntan pemerintah adalah:

1. Akuntan yang bekerja di BPKP dan mempunyai tugas pokok melaksanakan pemeriksaan terhadap laporan keuangan instansi pemerintah, proyek-proyek pemerintah, BUMN, dan perusahaan-perusahaan swasta yang pemerintah mempunyai penyertaan modal yang besar didalamnya.
2. Akuntan yang bekerja di BPK yang merupakan organisasi di bawah Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), dan tugasnya melakukan pengawasan terhadap pertanggungjawaban keuangan presiden dan aparat di bawahnya kepada Majelis tersebut.
3. Instansi Pajak adalah organisasi di bawah departemen keuangan yang tugas pokoknya adalah memeriksa apakah wajib pajak telah menghitung kewajiban pajaknya sesuai dengan pasal-pasal yang tercantum dalam undang-undang pajak yang berlaku (Mulyadi, 1989: 20).

2.6. Jenis Kelamin

Pekerjaan yang dihadapi di masing-masing jenis karir, membutuhkan sikap yang agresif, independen, obyektif, berorientasi pada pekerjaan, bertanggung jawab dan lainnya. Sifat tersebut banyak ditemukan pada pria. Pandangan terhadap jenis

kelamin (pria/wanita) dihubungkan dengan sifat positif dan negatif. Sifat pria dipandang memiliki sifat kuat dan keras yang memiliki konotasi nilai positif, sedangkan sifat wanita dipandang memiliki sifat lemah dan lembut yang memiliki konotasi nilai negatif di lingkungan pekerjaan (Andriati, 2001)

Apabila sifat wanita ini sesuai dengan kondisi pekerjaan akan menjadi sangat terbatas sekali, misalnya sifat wanita ini hanya cocok untuk pekerjaan sebagai sekretaris, perawat rumah sakit dan administratif.

Perkembangan selanjutnya didapatkan bukti-bukti bahwa sifat-sifat pada wanita juga memiliki kelebihan dibanding sifat-sifat pada pria. Sifat pria seperti sifat kuat dan keras memiliki kecenderungan sifat negatif yaitu berupa sifat kaku sehingga kurang memiliki kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan sifat wanita berupa sifat lemah dan lembut yang memiliki kecenderungan sifat positif yaitu sifat yang memiliki kemampuan yang lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja..

Nelson dan Qurck (1985) dalam Rahayu (2003) menyatakan bahwa dalam penelitiannya diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pegawai wanita secara relatif memiliki psikologi yang baik dan mental *distress* (stres yang positif) dan pegawai pria secara relatif memiliki *distress* secara fisik yang baik.

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa pegawai wanita lebih emosional dibanding pegawai pria, sedangkan pegawai pria menunjukkan kemampuan kerjasama yang tinggi antar departemen dalam organisasi.

2.7. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

2.7.1. Penghargaan Finansial atau Gaji

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraposisi dari pekerjaan yang teralhi diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan terhadap karyawannya.

Hasibuan (2002) dalam website www.jurnal-sdm.blogspot.com (Diakses pada tanggal 5 Juli 2011), menyatakan bahwa:

“Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (p. 118).

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993) dalam website www.jurnal-sdm.blogspot.com (Diakses pada tanggal 5 Juli 2011):

“Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang” (p. 218).

Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai gaji dari Hariandja (2002) dalam website www.jurnal-sdm.blogspot.com (Diakses pada tanggal 5 Juli 2011):

“Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.”

Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Jackson (2002) dalam website www.jurnal-sdm.blogspot.com (Diakses pada tanggal 5 Juli 2011):

“Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi.”

1. Peranan Gaji

Menurut Poerwono (1982) dalam website www.jurnal-sdm.blogspot.com (Diakses pada tanggal 5 Juli 2011), peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

a. Aspek Pemberi Kerja

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek Penerima Kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2. Fungsi Penggajian

Penggajian menurut Komaruddin (1994) dalam website www.jurnal-sdm.blogspot.com (Diakses pada tanggal 5 Juli 2011), bahwa fungsi gaji bukan

hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

- a. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- c. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

3. Tujuan Penggajian

Tujuan penggajian menurut Hasibuan (2002) dalam website www.jurnal-sdm.blogspot.com (Diakses pada tanggal 5 Juli 2011), antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai perimbangan jasa yang telah diberikan karyawan dengan imbalan yang diperolehnya dalam bekerja. Suatu individu bekerja bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi alasan kuat suatu individu bekerja karena faktor ekonomi. Hal ini berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis seseorang.

Hasil penelitian Stolle (1976) dalam Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat III dan IV beranggapan bahwa karir sebagai akuntan publik menjanjikan gaji awal yang lebih tinggi dan potensi kenaikan gaji yang lebih baik. Mahasiswa tingkat II menganggap bahwa tidak ada perbedaan gaji antara karir sebagai akuntan publik dan sebagai akuntan perusahaan. Tetapi semua mahasiswa menganggap karir sebagai akuntan perusahaan lebih menjanjikan untuk mendapatkan pensiun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa secara keseluruhan ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah dalam hal gaji atau penghargaan finansial.

2.7.2. Pelatihan Profesional

Stolle (1976) dalam Rahayu (2003) menyatakan pelatihan profesional meliputi hal – hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional ini dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial.

Nitisemito (1996) dalam website www.infointermedia.com (Diakses pada tanggal 4 Juli 2011), mendefinisikan pelatihan profesional sebagai kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai keinginan perusahaan.

Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian uang luas tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata – mata.

Menurut Carrell dan Kuzmitz (1982) dalam website www.infointermedia.com

(Diakses pada tanggal 4 Juli 2011), tujuan utama pelatihan dapat di bagi menjadi

5, yaitu:

1. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk mengenal organisasinya.

Hasil penelitian Rahayu (2003), menunjukkan bahwa pelatihan profesional mencakup pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan kerja rutin, pelatihan kerja insidental dan pengalaman kerja yang bervariasi, hasilnya menunjukkan bahwa profesi akuntan publik menurut mahasiswa akuntansi lebih memerlukan pelatihan profesional dibandingkan dengan profesi akuntan perusahaan. Anggapan tersebut muncul karena mahasiswa akuntansi memandang bahwa profesi akuntan publik akan menghadapi berbagai macam masalah yang lebih banyak dibandingkan dengan akuntan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan mengenai pelatihan profesional antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan menganggap bahwa mereka lebih memerlukan pelatihan kerja dalam menjalankan

karirnya, sedangkan karir yang lain menyatakan latihan kerja diperlukan, dengan tekanan yang sedikit lebih rendah daripada karir sebagai akuntan perusahaan.

2.7.3. Pengakuan Professional

Stolle (1976) dalam Wijayanti (2001) menyatakan pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. Elemen-elemen dalam pengakuan profesional ini diantaranya yaitu: pengakuan prestasi, kesempatan berkompetisi, banyaknya cara untuk naik pangkat dan perlunya keahlian untuk mencapai sukses.

Adanya pilihan karir yang fleksibel membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnan. Perubahan dan pengembangan adalah bagian dari hasil profesi yang kontemporer. Seseorang yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai prestasi yang dicapainya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja yang mewakili aspek penting dari sistem seleksi.

Hasil penelitian Stolle (1976) dalam Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat II dan tingkat III menganggap tidak ada perbedaan terhadap pengakuan prestasi untuk karir akuntan publik dan akuntan perusahaan. Mahasiswa tingkat IV menganggap bahwa karir sebagai akuntan publik lebih mengakui prestasi dan memberikan kesempatan yang lebih besar untuk berkembang daripada karir sebagai akuntan perusahaan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan yang signifikan mengenai pengakuan

profesional di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah. Mahasiswa akuntansi menganggap bahwa semua jenis karir mempunyai jenjang pengakuan profesional yang berbeda.

2.7.4. Nilai – Nilai Sosial

Stolle (1976) dalam Rahayu (2003) menyatakan bahwa nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Yang termasuk sebagai nilai-nilai sosial yaitu: pekerjaan yang prestisius.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee (1970) dalam Rahayu (2003) reputasi merupakan faktor keempat yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir, sedangkan hasil penelitian Carpenter dan Strawser (1970) dalam Rahayu (2003) menyatakan bahwa reputasi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pandangan orang lain terhadap suatu pekerjaan mempengaruhi keputusan seseorang dalam memilih pekerjaan.

Hasil penelitian Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan yang signifikan di antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah, dan akuntan perusahaan mengenai nilai-nilai sosial.

2.7.5. Lingkungan Kerja

Mardiana (2005) dalam website www.id.shvoong.com (Diakses pada tanggal 4 Juli 2011), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Stolle (1976) dalam Rahayu (2003) mendefinisikan bahwa pandangan mahasiswa akuntansi, pekerjaan sebagai akuntan perusahaan lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih bersifat atraktif yang lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan yang ketat dan lebih banyak tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut pandangan mahasiswa akuntansi, pekerjaan sebagai akuntan perusahaan lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih bersifat atraktif yang lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan yang ketat dan lebih banyak tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik (Stolle, 1976) dalam Rahayu (2003). Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja

merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi (Carpenter dan Strawser, 1970; Ryan dan Hise, 1967 dalam Rahayu 2003).

Hasil penelitian Wijayanti (2001), menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan yang signifikan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah, dan akuntan perusahaan mengenai lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa sifat pekerjaan, banyaknya persaingan, dan tekanan kerja tidak dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir.

2.7.6. Pertimbangan Pasar Kerja

Felton dalam Rahayu (2003) menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja yang meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pendapat mengenai keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Trimp dan Hendrickson (1970); Zikmund *et al* (1977); dan Horowitz dan Riley (1990) dalam Rahayu (2003); menemukan bahwa pertimbangan pasar kerja menempati peringkat yang tinggi di antara faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi. Faktor-faktor lain yang mencakup keamanan kerja dan banyaknya tawaran kerja yang diketahui mahasiswa dan kemudian mahasiswa akan mengakses lowongan pekerjaan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan diantara mahasiswa yang memilih karir yang berbeda. Faktor keamanan kerja menurut hasil penelitian ini Wijayanti (2001) juga menunjukkan bahwa semua mahasiswa menganggap karir yang mereka pilih akan memberikan keamanan kerja yang cukup.

2.7.7. Personalitas

Pretri dan Harison dalam Rahayu (2003) menyatakan bahwa personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang.

Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis yang ada di dalam diri seseorang, merupakan sistem psikofisik yang menghasilkan pola-pola karakteristik seseorang dalam bentuk perilaku, pikiran dan perasaan menurut Carver dan Scheiver dalam Rahayu (2003).

Teori *Holland's Vocational Preference Inventory* (1958) yang dikenal dengan nama *Self Directed Search* yang dikembangkan lagi oleh Holland (1997) dalam Rahayu (2003) menghubungkan kesesuaian atau kecocokan antara karakteristik kepribadian individu dengan pekerjaannya. Ia mengatakan bahwa semakin berhasil seseorang memasangkan kepribadiannya pada pekerjaannya, maka semakin tinggi kepuasan orang tersebut dan semakin kecil kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Kecocokan tipe kepribadian individu dengan tipe pekerjaannya akan menghasilkan stabilitas dan prestasi

pilihan pada suatu pekerjaan, kemampuan pribadi dan tingkah laku sosial yang dapat diperkirakan dan dimengerti.

Faktor personalitas ditambahkan sebagai faktor lain yang diteliti dan mengacu pada penelitian Andriati (2001) yang hasilnya menunjukkan ada perbedaan pandangan mengenai personalitas di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan non-publik.

2.8. Penelitian Terdahulu

Rahayu (2003) meneliti tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir di perguruan tinggi negeri dan swasta di Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta dengan menggunakan metode kuantitatif *explanatory* (penelitian pengujian hipotesis yang bersifat menjelaskan). Hasil yang diperoleh melalui kuesioner dari 301 responden menunjukkan bahwa karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi dari universitas negeri dan universitas swasta adalah karir sebagai akuntan perusahaan. Karir yang paling kurang diminati adalah karir sebagai akuntan pendidik. Terdapat perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah mengenai faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja, sedangkan faktor nilai-nilai sosial dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan.

Andriati (2001) juga melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi di Jawa dalam memilih karir sebagai Akuntan Publik. Hasil yang diperolehnya menunjukkan bahwa tidak terdapat

perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik mengenai faktor instrinsik, penghasilan dan pertimbangan pasar kerja. Tetapi untuk faktor persepsi ternyata berbeda. mahasiswa yang memiliki persepsi yang baik tentang KAP akan memilih bekerja sebagai akuntan publik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik memiliki kepribadian *conventional*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa antara pria dan wanita tidak terdapat perbedaan minat dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dalam (2001) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menunjukkan bahwa dari tujuh faktor yang diteliti, yaitu: penghargaan finansial atau gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja dan tersedianya lapangan pekerjaan, hanya faktor penghargaan finansial atau gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir, sedangkan faktor pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja dan tersedianya lapangan pekerjaan tidak dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Mencermati penelitian-penelitian diatas jelas bahwa penelitian penulis yang mengangkat persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir di universitas negeri dan swasta di Malang. Tentunya setiap kota dan setiap universitas mempunyai karakteristik yang berbeda dalam persepinya. Hal lain yang membedakan penelitian yang akan dilakukan

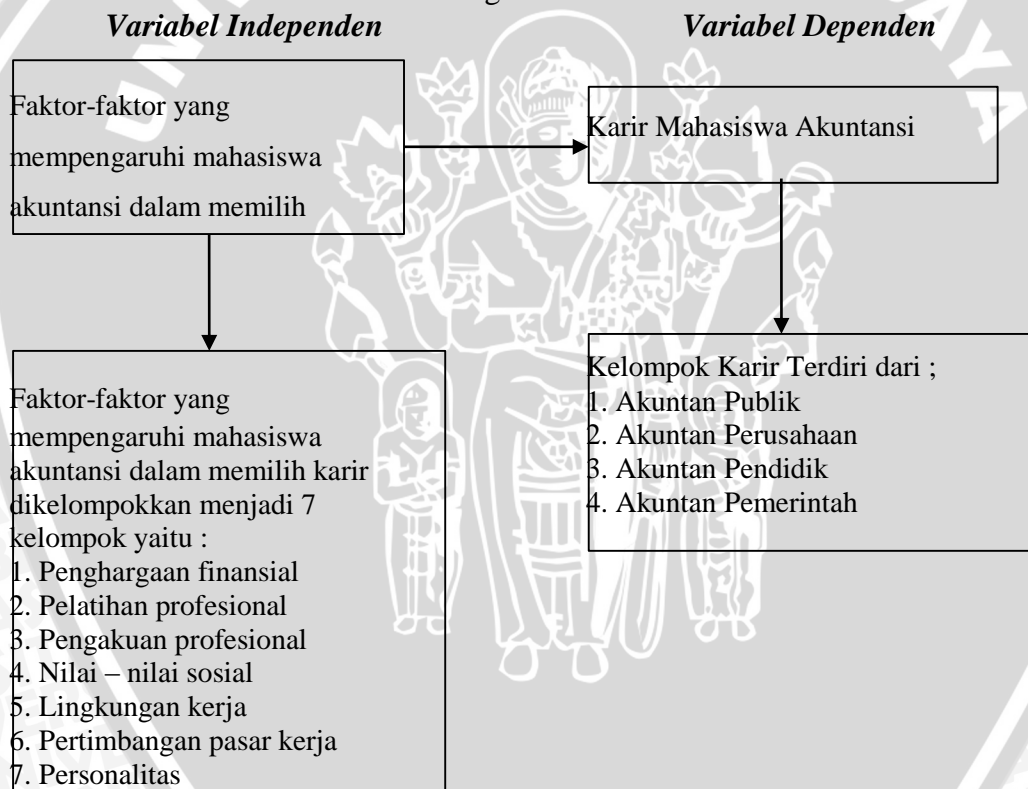
penulis adalah dengan penekanan pada perbedaan waktu, tempat dan objek penelitian.

2.9. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan deskripsi permasalahan yang dikemukakan sebelumnya dan untuk memudahkan pemahaman tentang itu maka perlu disusun suatu kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran



2.10. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2008:93). Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan landasan teori yang ada pada sub bab Faktor Penghargaan Finansial atau Gaji, penelitian ini akan melihat kembali apakah gaji atau penghargaan finansial akan mempengaruhi pilihan karir mahasiswa. Dalam hal ini akan dicari perbedaan pandangan mengenai gaji atau penghargaan finansial di antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah. Perbedaan pandangan antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial juga akan dilihat dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan yaitu:

H 1a : Ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial.

H 1b : Ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi (perbedaan gender) yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial.

Berdasarkan landasan teori yang ada pada sub bab Faktor Pelatihan Profesional, penelitian ini akan melihat apakah ada perbedaan pandangan mengenai pelatihan profesional diantara mahasiswa yang memilih karir berbeda. Perbedaan tersebut akan

dapat dilihat karena diantara satu jenis karir dengan jenis karir yang lain akan memberikan pelatihan profesional dengan cara yang berbeda. Perbedaan antar *gender* dalam memandang faktor pelatihan profesional juga akan dilihat dalam penelitian ini.

Hipotesis yang diajukan yaitu;

H 2a : Ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pelatihan profesional.

H 2b : Ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi (perbedaan *gender*) yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pelatihan profesional.

Berdasarkan landasan teori yang ada pada sub bab Faktor Pengakuan Profesional, penelitian ini juga akan melihat apakah ada perbedaan pandangan mengenai pengakuan profesional diantara mahasiswa yang memilih karir berbeda dan perbedaan pandangan mengenai faktor ini, berdasarkan *gender*-nya. Perbedaan tersebut akan dapat dilihat karena diantara satu jenis karir dengan jenis karir yang lain akan memberikan pengakuan profesional dengan cara yang berbeda. Hipotesis yang diajukan adalah:

H 3a : Ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pengakuan profesional.

H 3b : Ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi (perbedaan *gender*) yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pengakuan profesional.

Berdasarkan landasan teori yang ada pada sub bab Faktor Nilai – Nilai Sosial, penelitian ini juga akan melihat apakah ada perbedaan pandangan mengenai nilai- nilai sosial diantara mahasiswa yang memilih karir berbeda dan perbedaan pandangan mengenai faktor ini, berdasarkan *gender*-nya. Perbedaan tersebut akan dapat dilihat karena diantara satu jenis karir dengan jenis karir yang lain akan memberikan pengakuan profesional dengan cara yang berbeda. Hipotesis yang diajukan adalah:

H 4a : Ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari nilai-nilai sosial.

H 4b : Ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi (perbedaan *gender*) yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari nilai-nilai sosial.

Berdasarkan landasan teori yang ada pada sub bab Faktor Lingkungan Kerja, penelitian ini akan melihat apakah ada perbedaan pandangan mengenai lingkungan kerja diantara mahasiswa yang memilih karir berbeda dan perbedaan pandangan mengenai faktor ini, berdasarkan *gender*-nya. Perbedaan tersebut akan dapat dilihat karena diantara satu jenis karir dengan jenis karir yang lain akan memberikan pengakuan profesional dengan cara yang berbeda. Hipotesis yang diajukan adalah:

H 5a : Ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari lingkungan kerja.

H 5b : Ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi (perbedaan *gender*) yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari lingkungan kerja.

Berdasarkan landasan teori yang ada pada sub bab Faktor Pertimbangan Pasar Kerja, penulis memiliki keinginan untuk meneliti apakah pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Perbedaan *gender* dalam memandang pertimbangan pasar kerja akan dilihat dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan yaitu:

H 6a : Ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pertimbangan pasar kerja.

H 6b : Ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi (perbedaan *gender*) yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pertimbangan pasar kerja.

Berdasarkan landasan teori yang ada pada sub bab Faktor Personalitas, penulis juga berencana untuk meneliti apakah personalitas mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir dan apakah masing-masing *gender* memiliki cara pandang yang berbeda mengenai personalitas ini. Hipotesis yang diajukan yaitu:

H 7a : Ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari personalitas.

H 7b : Ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi (perbedaan gender) yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari personalitas.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian *explanatory* (penelitian pengujian hipotesis yang bersifat menjelaskan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir yang diinginkannya. Metode yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan menyebarkan kuesioner pada responden sebagai instrumen penelitiannya. Dimensi waktu penelitian merupakan studi *cross sectional* (lintas seksi) yaitu dilaksanakan satu kali dan mencerminkan suatu keadaan pada saat penelitian dilakukan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi strata 1 yang aktif kuliah di perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta di Malang. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti secara detail.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi yang berada di tahun ketiga dari dua perguruan tinggi negeri (UB, UM, dan UIN) dan tiga perguruan tinggi swasta. (ABM, UMM). Alasan dipilihnya mahasiswa akuntansi yang berada di tingkat ketiga adalah karena mahasiswa akuntansi tersebut diharapkan telah mempunyai persepsi yang sama terhadap jenis karir dan dianggap telah dapat menentukan bidang karir yang

akan mereka pilih dan alasan dipilihnya perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta karena kemungkinan mahasiswa akuntansi yang kuliah di perguruan tinggi negeri memiliki kemampuan akademis dan kemampuan materi yang berbeda dengan mahasiswa akuntansi yang kuliah di perguruan tinggi swasta sehingga mahasiswa akuntansi yang kuliah di perguruan tinggi negeri diperkirakan lebih menyukai pekerjaan yang memiliki banyak tantangan.

Karena populasi asli tidak diketahui, maka populasi penelitian ini didasarkan pada jumlah mahasiswa fakultas ekonomi jurusan akuntansi dari universitas negeri maupun swasta yang telah menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian berdasarkan pada periode pengumpulan pada Agustus – September 2011. Jumlah populasi penelitian ini adalah 330 mahasiswa dengan proporsi sebagai berikut:

Tabel 3.1

Populasi Penelitian

Universitas	Populasi	Proporsi dari total populasi
UB	89	27%
UM	73	22%
UIN	66	20%
UMM	63	19%
ABM	39	12%
Total	330	100%

Penentuan jumlah sampel ideal dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin

(Husein, 2000) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = prosentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 5% atau 0,05

Dengan demikian sampel ideal dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

$$n = \frac{220}{1 + 330(0,05)^2}$$

= 180,82 dibulatkan menjadi 181 mahasiswa

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995), terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya sampel suatu penelitian, yaitu sebagai berikut ini:

1. Derajat Keseragaman (*degree of homogeneity*) dari populasi. Semakin seragam populasi, semakin kecil sampel yang dapat diambil.
2. Presisi yang Dikehendaki oleh Peneliti. Semakin tinggi tingkat presisi yang dikehendaki, semakin besar jumlah sampel yang harus diambil.
3. Rencana Analisis yang Digunakan. Dengan jumlah sampel yang diambil, dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya di seluruh populasi yang diteliti.
4. Tenaga, Biaya dan Waktu. Untuk menghemat tenaga, biaya, dan waktu, maka seorang peneliti harus dapat memperkirakan besarnya sampel yang diambil sehingga presisinya dianggap cukup untuk menjamin tingkat kebenaran hasil penelitian.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non probability sampling* berupa *purposive sampling* dan *convenience sampling*. *Non probability sampling* merupakan

metode pengambilan sampel yang setiap anggota populasinya tidak mengetahui akan dipilih sebagai subyek atau probabilitasnya tidak diketahui. *Purposive sampling* adalah metode pengumpulan informasi dari target-target tertentu, yaitu orang-orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan atau karena mereka sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh peneliti (Sekaran, 2000), sedangkan *Convenience Sampling* merupakan pengambilan sampel pada responden yang mudah ditemui.

Kriteria sampel adalah sebagai berikut.

1. Responden adalah mahasiswa akuntansi Strata 1 di Fakultas Ekonomi Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Malang (UB, UM, ABM, UMM, dan STAIN).
2. Responden adalah mahasiswa Strata 1 jurusan akuntansi di Fakultas Ekonomi di Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Malang yang berada di tingkat ketiga dan masih aktif kuliah.

Guna memastikan proporsionalitas masing-masing sampel untuk mewakili sub populasi, peneliti menggunakan nilai proporsi sub populasi terhadap total populasi sebagai dasar untuk menentukan jumlah sampel masing-masing universitas. Berdasarkan hal tersebut, proporsi masing-masing sampel yang mewakili sub populasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Sampel Penelitian

Universitas	Sampel	Proporsi
UB	49	27%
UM	40	22%
UIN	36	20%

UMM	34	19%
ABM	22	12%
Total	181	100%

Sebagai antisipasi atas tidak terkembalinya kuesioner atau terdapat kesalahan maupun kekurangan dalam pengisian, peneliti memutuskan untuk menambah jumlah kuesioner yang disebar sehingga berjumlah 200 unit. Kuesioner yang kembali diseleksi terlebih dahulu guna mendapatkan kuesioner yang terisi secara lengkap sebagaimana dikehendaki peneliti untuk kepentingan analisis.

3.3 Data Penelitian

3.3.1 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu:

1. Data Primer

Sekaran (2000) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan data primer adalah data yang diperoleh langsung dari individu, kelompok-kelompok tertentu, dan juga responden yang telah ditentukan secara spesifik dari waktu ke waktu. Penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan dengan mendatangi langsung responden. Alasan mendatangi langsung dan menyerahkan langsung kuesioner pada responden yang dituju adalah lebih menjamin tingkat pengembalian kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro, 2002 dalam Rahayu 2003). Data sekunder yang digunakan merupakan telaah literatur yang menunjukkan landasan teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam

memilih karir, serta penelitian terdahulu yang diperoleh dengan cara studi pustaka yaitu dengan membaca buku-buku literatur, majalah dan jurnal penelitian yang relevan.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan pertanyaan untuk diisi responden. Keuntungan dari teknik ini antara lain:

- a. Kuesioner dapat menjangkau sampel dalam jumlah besar karena dapat dikirimkan melalui pos, diserahkan kepada koordinator yang telah ditunjuk atau diserahkan langsung ke koresponden.
- b. Biaya yang diperlukan untuk membuat kuesioner relatif terjangkau
- c. Responden dapat leluasa menjawab pertanyaan yang diberikan karena identitasnya dirahasiakan

Sebelum menyebarkan kuesioner responden diberi pemahaman mengenai isi, maksud, tujuan dari kuesioner sehingga meminimalisasi timbulnya bias di kuesioner yang diisi. Kemudian daftar pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan terstruktur dan responden tinggal memberi tanda (√) pada jawaban yang dipilih.

3.4 Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tujuh variabel yang diukur. Variabel yang akan diuji yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Variabel ini merupakan variabel independen. Untuk menjelaskan variabel penelitian maka perlu definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian, yaitu:

1. Penghargaan Finansial atau Gaji

Penghargaan finansial atau gaji berkaitan dengan seberapa penting mahasiswa mempertimbangkan gaji dalam memilih karir. Instrumen ini diuji dengan tiga butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin. Pernyataan yang diberikan terdiri dari gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan potensi kenaikan gaji. Poin satu menunjukkan bahwa gaji tidak dipertimbangkan, sedangkan poin lima menunjukkan gaji sangat dipertimbangkan dalam memilih karir.

2. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional berkaitan seberapa penting mahasiswa menganggap adanya pelatihan untuk dapat menjalankan tugas-tugas dalam karir yang mereka pilih. Pelatihan profesional diuji dengan empat butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin. Pernyataan yang diberikan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional (latihan ekstern), pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja. Poin satu menunjukkan bahwa pelatihan profesional tidak dibutuhkan oleh mahasiswa akuntansi untuk dapat menjalankan tugas-tugas dalam karir yang mereka pilih, sedangkan poin lima menunjukkan bahwa pelatihan profesional sangat dibutuhkan oleh mahasiswa akuntansi untuk dapat menjalankan tugas-tugas dalam karir yang mereka pilih.

3. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional berhubungan dengan pengakuan prestasi dalam menjalankan karir. Pengakuan profesional diuji dengan empat butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin. Pernyataan yang diberikan mengenai kemungkinan bekerja ahli lain, kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi,

dan bagaimana untuk memiliki pangkat yang lebih tinggi. Poin satu menunjukkan bahwa pengakuan profesional tidak dipertimbangkan, sedangkan poin lima menunjukkan bahwa pengakuan profesional sangat dipertimbangkan.

4. Nilai – nilai Sosial

Nilai-nilai sosial berhubungan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih oleh mahasiswa akuntansi. Dalam hal ini mahasiswa diminta pendapatnya mengenai apakah karir yang mereka pilih mempunyai nilai sosial. Nilai-nilai sosial diuji dengan enam butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin. Pernyataan yang diberikan mengenai kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, di luar pekerjaan, perhatian terhadap perilaku individu, dan gengsi pekerjaan di mata orang lain. Poin satu menunjukkan bahwa karir yang mahasiswa akuntansi pilih tidak mempunyai nilai sosial, sedangkan poin lima menunjukkan bahwa karir yang mahasiswa akuntansi pilih sangat mempunyai nilai sosial.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan dengan pendapat mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja dalam karir yang mereka pilih. Lingkungan kerja diuji dengan tujuh butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin. Pernyataan yang diberikan mengenai sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan dan tekanan kerja, dan suasana lingkungan kerjanya. Poin satu menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak dipertimbangkan, sedangkan poin lima menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir.

6. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja berhubungan dengan keamanan kerja (dalam arti tidak mudah terkena PHK) dan tersedianya lapangan pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua butir pernyataan yang menggunakan skala 5 poin. Pernyataan yang diberi mengenai keamanan kerja dan kemudahan mengakses lapangan pekerjaan. Poin satu menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir, sedangkan poin lima menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja sangat mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir.

7. Personalitas

Setiap lingkungan didominasi oleh satu tipe kepribadian, dan setiap lingkungan mempunyai ciri fisik tertentu yang menghasilkan masalah-masalah dan tekanan-tekanan tertentu. Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu dan hal ini berhubungan dengan pribadi seseorang yang menjadi penentu atas pilihan karirnya. Personalitas diuji dengan satu butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin. Pernyataan yang diberi yaitu mengenai kesesuaian jenis karir dengan personalitas atau kepribadian yang dimiliki oleh seseorang. Poin satu menunjukkan bahwa personalitas tidak mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir, sedangkan poin lima menunjukkan bahwa personalitas mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir.

Variabel dependen dalam penelitian ini merupakan karir yang dipilih oleh mahasiswa akuntansi. Karir mahasiswa akuntansi ini dikategorikan menjadi empat kelompok yang meliputi :

1. Akuntan Publik

Seorang akuntan yang jenis pekerjaannya memeriksa laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan kliennya dan pekerjaannya dilakukan di kantor akuntan publik.

2. Akuntansi Pendidik

Seorang akuntan yang pekerjaan utamanya mengajar pada perguruan tinggi dan dalam melaksanakan tugasnya seorang akuntan pendidik harus berpedoman teguh pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

3. Akuntan Perusahaan

Seorang akuntan yang bekerja di dalam suatu perusahaan (suatu badan usaha yang tujuan utamanya mencari laba). Jenis pekerjaan yang akan dilakukannya tergantung pada tugas yang akan diberikan oleh pimpinan perusahaan.

4. Akuntan Pemerintah

Seorang akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah (Departemen Keuangan, kantor pajak, BPKP dan BPK). Tugas serta kewajibannya sudah diatur dan disesuaikan dengan undang – undang.

3.5 Pengukuran Variabel

Instrumen yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Rahayu (2003). Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan angket atau kuisisioner yang berdasarkan kisi-kisi teoritis dalam bentuk skala *likert*. Bentuk dari daftar pertanyaan yang akan digunakan adalah dalam bentuk tertutup dimana responden diminta

untuk memilih satu diantara sekian alternative jawaban yang ada. Menurut Riduwan (2007:12) dalam Rahayu (2003), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut diatas sebagai variabel penelitian.

Dalam menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Sehingga indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Skala *likert* mempunyai jarak (interval) 3, 4, 5, 6, atau 7. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan jarak (interval) 5 dan menggunakan skor sebagai berikut:

- a) Sangat Tidak Setuju : skor 1
- b) Tidak Setuju : skor 2
- c) Ragu-ragu : skor 3
- d) Setuju : skor 4
- e) Sangat Setuju : skor 5

Penulis menggunakan skala *Likert* dengan jarak 5 karena dengan komposisi 5 mampu menunjukkan adanya reabilitas dalam pengujian, dengan meningkatkan skala *Likert* ke komposisi 7 atau 9 justru tidak akan meningkatkan reabilitas dari komposisi yang terbentuk (Sekaran, 2000).

3.6 Teknik Pengujian dan Penganalisisan Data

Suatu pengukuran yang baik harus memiliki validitas dan reliabilitas untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dari penelitian tersebut. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperlukan untuk memenuhi syarat tersebut. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *for Windows*.

a. Uji Validitas

Husein (2000) mengatakan bahwa validitas penelitian adalah sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Pengujian validitas untuk mengukur setiap butir pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner digunakan analisa item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir item dengan skor totalnya, dan rumus analisa korelasi *Product Moment Pearson*, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = item

y = total variabel

n = banyaknya sampel. (Suharsimi Arikunto, 2002:162)

Setelah nilai r (koefisien korelasi) diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan antara hasil nilai r perhitungan dengan nilai r yang terdapat pada tabel nilai kritis, dimana $r = 0,3$. Jika r lebih besar dari nilai kritis, maka pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Husein (2000) mengatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan skor antar item dalam instrumen penelitian tersebut. Suatu instrumen sudah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap gejala pada waktu yang berlainan. Untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Suharsimi Arikunto, 2002:171), sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Instrumen dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas $\geq 0,6$. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari masing-masing variabel yang diteliti, dengan menggunakan *SPSS for Windows*.

3.7 Teknik Analisis Statistik

Dengan data yang berbentuk ordinal, penelitian ini di proyeksikan menggunakan teknik analisis *Kruskal-Wallis*. Tetapi sebelumnya harus melewati tahap pengujian normalitas data untuk menentukan teknik analisis mana yang tepat untuk digunakan.

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini direncanakan menggunakan uji ANOVA apabila data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji ANOVA ini termasuk dalam kategori statistik parametrik, dimana parameter dan data harus mengikuti suatu distribusi tertentu, misal distribusi normal. Uji ANOVA dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan diantara rata-rata (mean) untuk dua atau lebih kelompok sampel yang berbeda dalam variabel yang diinginkan (Sekaran, 2000).

Pengujian normalitas data menggunakan statistik *Kolmogorov-smirnov*. Secara keseluruhan, analisis data dalam penelitian ini memanfaatkan software *SPSS for Windows*. Kriteria normalitas data adalah jika nilai *Asymp. Sig* > 0.05 maka data yang

digunakan berdistribusi normal (parametrik), sedangkan jika sebaliknya *Asymp. Sig* < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal (non parametrik).

Apabila data penelitian ternyata tidak terdistribusi dengan normal, maka pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan statistik non-parametrik, yaitu digunakan uji *Kruskal-Wallis* dan pengujian dengan menggunakan uji ANOVA tidak dapat digunakan.

Uji *Kruskal Wallis* digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif k sampel independen apabila datanya berbentuk ordinal dan distribusi populasinya tidak normal. Uji *Kruskal-Wallis* bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan pandangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir dalam hal ini adalah karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows. Dalam penelitian ini penulis menentukan *level of significance* alpha sebesar 5% (0,05). Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan berdasarkan pada besarnya *p-value*. Apabila *p-value* nilainya lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05), maka hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima. Apabila *p-value* kurang dari tingkat signifikansi (0,05), maka hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang diuji ditolak (Santoso, 2002).

Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam pengujian ini yaitu:

1. Sampel yang digunakan adalah mahasiswa yang dibagi dalam empat kelompok sesuai dengan jenis karir yang dipilihnya yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah.

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

Uji *Kruskal-Wallis* pada penelitian ini menggunakan program komputer SPSS versi 15.0 for windows, maka langkah pengujian statistiknya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

H_0 : Tidak ada perbedaan pandangan secara signifikan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

H_1 : Ada perbedaan pandangan secara signifikan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

H_0 : Tidak ada perbedaan pandangan secara signifikan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi (perbedaan *gender*) yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau

dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

H₁: Ada perbedaan pandangan secara signifikan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi (perbedaan *gender*) yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

2. Merumuskan uji statistik untuk pengujian hipotesis.

- a. Mencari *mean* dari masing-masing kelompok jenis karir dan yang dilakukan dengan menjumlahkan angka ranking untuk sampel pada kelompok karir yang sama dibagi dengan total sampel pada kelompok karir tersebut.
- b. Mencari *mean* dari masing-masing *gender* yang dilakukan dengan menjumlahkan angka ranking untuk sampel pada kelompok *gender* yang sama dibagi dengan total sampel pada kelompok *gender* tersebut.
- c. Kemudian dicari nilai H dengan rumus:
- d. Menentukan taraf signifikansi yaitu $\alpha = 0,05$
- e. Menentukan kriteria pengujian

Oleh karena jumlah sampel di masing-masing kelompok jenis karir lebih dari 5, maka angka H bisa dibandingkan dengan *chi square* tabel (Santoso, 2001), maka kriteria pengujiannya akan menjadi:

H₀ diterima jika $H < x^2 \text{ tabel}$, dimana $x^2 \text{ tabel} = 7,815$

H₀ ditolak jika $H > x^2 \text{ tabel}$, dimana $x^2 \text{ tabel} = 7,815$

Dengan melihat angka probabilitas, dengan ketentuan:

Probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima

Probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak

f. Menarik Kesimpulan

Berdasarkan langkah-langkah di atas, dimana di dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir dikelompokkan menjadi tujuh kelompok, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas, maka masing-masing faktor ini akan diuraikan satu persatu.



BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 Deskripsi Sampel

Sampel penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi strata satu yang berada di tahun ketiga dari dua perguruan tinggi negeri (UB, UM, dan UIN) dan tiga perguruan tinggi swasta (UMM, ABM) di Malang. Pada bagian pendahuluan peneliti telah mengungkapkan alasan penelitian menggunakan obyek pada tingkat ketiga yang berasal dari beberapa perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta.

4.2 Pelaksanaan Pengumpulan Data

Peneliti mulai turun lapangan membagikan daftar kuesioner tanggal 2 Agustus 2011 dan selesai tanggal 17 September 2011. Lama pengumpulan kuesioner disebabkan bertepatan dengan adanya libur hari raya lebaran dan libur semester beberapa perguruan tinggi. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 200 buah. Peneliti berharap agar tingkat pengembalian kuesioner tersebut tinggi. Peneliti meminta bantuan teman-teman yang dekat dengan peneliti untuk membantu menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa akuntansi yang memenuhi kriteria. Kendati demikian tidak semua kuesioner yang kembali dapat digunakan dalam tahap analisis. Kuesioner yang diisi tidak lengkap dianggap gugur. Distribusi kuesioner dan tingkat pengembalian serta kuesioner yang lengkap diisi dengan benar tercantum dalam tabel 4.1 dan tabel 4.2

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner dan Tingkat Pengembaliannya

Responden	Kuesioner	Unit Tambahan	Total disebar	Kuesioner Kembali	Tingkat Pengembalian
UB	49	6	54	47	87%
UM	40	5	46	44	96%
UIN	36	4	40	38	95%
UMM	34	4	38	38	100%
ABM	22	0	22	22	100%
Total	181	19	200	189	95 %

Berdasarkan tabel diatas jumlah kuesioner yang disebar adalah 200 buah dan sampai tanggal 17 September 2011 yang diterima kembali berjumlah 189 buah. Hal ini berarti bahwa tingkat pengembalian kuesioner yang diterima oleh peneliti tidak jauh dari harapan yaitu 95%.

Tabel 4.2 Kuesioner Dianalisis

Responden	Kuesioner Kembali	Kuesioner Gugur	Kuesioner Dianalisis
UB	47	2	45
UM	44	2	42
UIN	38	2	36
UMM	38	1	37
ABM	22	1	21
Total	189	8	181

Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 189 buah ada beberapa kuesioner yang tidak bisa digunakan, yaitu sebanyak 8 buah tidak bisa dianalisis karena tidak diisi dengan benar dan tidak lengkap. Jadi kuesioner yang bisa di analisis sebanyak 181 buah.

4.3 Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi dan Jenis Kelamin

Pilihan mahasiswa akuntansi pada dasarnya dibedakan menjadi 4 kelompok yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Mahasiswa akuntansi yang dijadikan responden berjumlah 181 orang dan dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu mahasiswa negeri (123 responden) dan mahasiswa swasta (58 responden) yang kemudian di kelompokkan lagi berdasarkan jenis kelaminnya. Pilihan karir antara mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri dan mahasiswa akuntansi perguruan tinggi swasta serta pengelompokannya berdasarkan jenis kelamin akan diperlihatkan dalam tabel 4.3.

Tabel 4.3 Pilihan Karir, Jenis Perguruan Tinggi, dan Jenis Kelamin

Jenis Karir	Perguruan Tinggi Negeri			Perguruan Tinggi Swasta			Jumlah Total
	Laki-Laki	Perempuan	Total	Laki-Laki	Perempuan	Total	
Akuntan Publik	16	11	27	10	9	19	46
Akuntansi Pendidik	10	18	28	7	5	12	40
Akuntan Perusahaan	17	22	39	8	8	17	56
Akuntan Pemerintah	15	14	29	4	6	10	39
Jumlah	58	65	123	30	28	58	181

Sumber : Lampiran

Jumlah mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin laki-laki dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta yaitu 58 orang dan 30 orang, sedangkan jumlah mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin perempuan dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta yaitu 65 orang dan 28 orang. Jadi prosentase antara jumlah mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria dan wanita dari masing-masing perguruan (negeri dan swasta) terhadap jumlah total responden, yaitu 32,04% dan 16,57% untuk mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi

swasta, 35,91% dan 15,46% untuk mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin wanita di masing-masing perguruan tinggi (negeri dan swasta). Dari seluruh responden (181) seperti yang tercantum pada tabel 4.3, yang memilih karir sebagai akuntan publik sebesar 14,91% di perguruan tinggi negeri dan 10,50% di perguruan tinggi swasta, akuntan pendidik sebesar 15,47% di perguruan tinggi negeri dan 6,62% di perguruan tinggi swasta, akuntan perusahaan sebesar 21,54% di perguruan tinggi negeri dan 9,34% di perguruan tinggi swasta, sedangkan untuk akuntan pemerintah sebesar 16,02% di perguruan tinggi negeri dan 5,52% di perguruan tinggi swasta. Secara keseluruhan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik berjumlah 25,41%, akuntan pendidik sebesar 22,10%, akuntan perusahaan sebesar 30,94% dan akuntan pemerintah sebesar 21,55%.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

Ada dua macam pengujian data dalam penelitian ini yaitu uji validitas (kesahihan) dan uji reabilitas (keandalan). Kedua pengujian tersebut menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

4.4.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antar item pertanyaan dengan skor total semua item, hasil koefisien korelasi dibandingkan dengan korelasi tabel *product moment*, apabila korelasi lebih besar dari angka kritis atau *r*-tabel maka dapat dikatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Nomor Butir	Koefisien Korelasi (r)	Nilai sign. r ($\alpha=0,05$)	Keterangan
1	0,513	0,004	Valid

2	0,523	0,003	Valid
3	0,517	0,003	Valid
4	0,705	0,000	Valid
5	0,445	0,014	Valid
6	0,549	0,002	Valid
7	0,504	0,005	Valid
8	0,487	0,006	Valid
9	0,532	0,003	Valid
10	0,626	0,000	Valid
11	0,679	0,000	Valid
12	0,658	0,000	Valid
13	0,533	0,002	Valid
14	0,473	0,008	Valid
15	0,647	0,000	Valid
16	0,529	0,003	Valid
17	0,695	0,000	Valid
18	0,408	0,025	Valid
19	0,474	0,008	Valid
20	0,437	0,016	Valid
21	0,582	0,001	Valid
22	0,436	0,016	Valid
23	0,473	0,008	Valid
24	0,538	0,002	Valid
25	0,449	0,013	Valid
26	0,523	0,003	Valid
27	0,709	0,000	Valid

Dari 27 butir pernyataan pada tabel 4.5, semua dinyatakan valid (sahih) pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan berkorelasi positif terhadap skor totalnya. Jadi kesimpulannya adalah semua item pernyataan yang diajukan peneliti bersifat valid karena nilai r hitung > dari r tabel pada taraf signifikannya di bawah 0,05. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 1.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan atau bersifat konstan dari waktu ke waktu, artinya apabila alat ukur yang ada dapat diterapkan pada obyek yang sama secara berulang-ulang dan menghasilkan ukuran

yang mendekati ukuran sebelumnya. Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan rumus Alpha atau *Alpha Cronbach*. Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas untuk variabel-variabel yang digunakan cukup handal.

Besarnya nilai α (*alpha*) yang dihasilkan dibandingkan dengan indeks di bawah ini :

(Suharsini dalam Rahayu, 2003):

0,800-1,00 : Sangat Tinggi

0,600-0,799 : Tinggi

0,400-0,599 : Cukup Tinggi

0,200-0,399 : Rendah

< 0,200 : Sangat Rendah

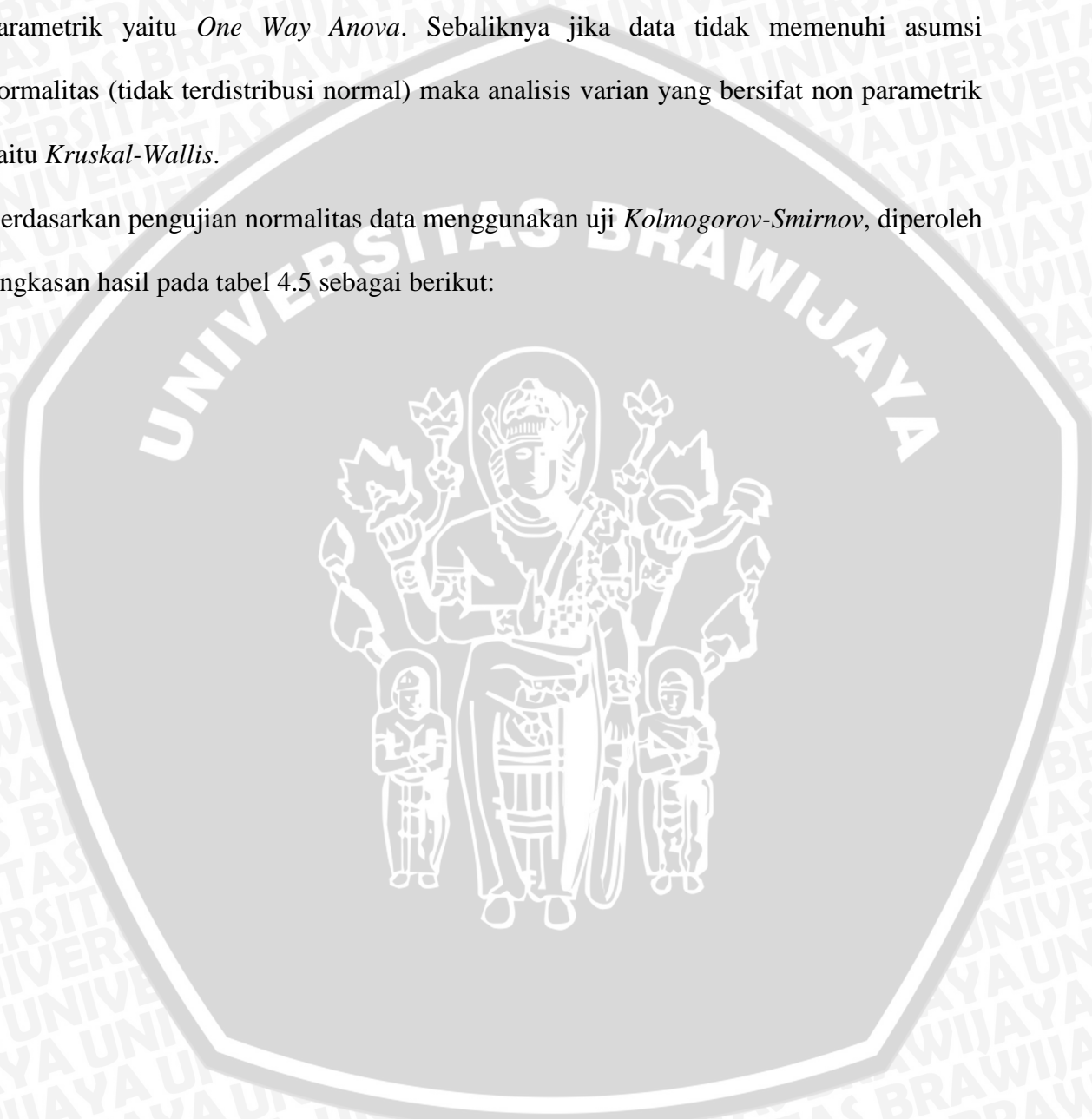
Dua puluh tujuh (27) pernyataan yang telah diuji validitasnya pada penelitian ini dan dinyatakan valid karena z hitung lebih besar daripada z tabel sehingga pada ke-27 item pernyataan tersebut dilakukan uji reliabilitas. Teknik analisis untuk mengukur tingkat reliabilitas menggunakan koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*), yang semakin tinggi koefisien α -nya maka semakin baik data yang digunakan.

Hasil uji reliabilitas terhadap seluruh butir pernyataan menunjukkan koefisien alpha sebesar 0,905. Artinya bahwa pernyataan-pernyataan yang terdapat pada instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi yaitu pada skala pertama antara 0,800-1,00 dan sesuai dengan angka indeks yang terdapat pada Larasati (2003) dalam Rahayu (2003). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi (reliabel). Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 2.

4.5 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sangat penting untuk menentukan apakah data bersifat parametrik atau non parametrik. Dalam hal ini jika data memenuhi asumsi normalitas data (terdistribusi normal) maka analisis yang digunakan adalah analisis varian yang bersifat parametrik yaitu *One Way Anova*. Sebaliknya jika data tidak memenuhi asumsi normalitas (tidak terdistribusi normal) maka analisis varian yang bersifat non parametrik yaitu *Kruskal-Wallis*.

Berdasarkan pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh ringkasan hasil pada tabel 4.5 sebagai berikut:



Tabel 4.5
Pengujian Normalitas Data

Faktor - Faktor	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp.sig
Penghargaan Finansial	2.340	0.000
Pelatihan Profesional	2.390	0.000
Pengakuan Profesional	1.359	0.050
Nilai-nilai Sosial	1.428	0.047
Lingkungan Kerja	1.359	0.050
Pertimbangan pasar kerja	2.489	0.000
Personalitas	3.537	0.000

Sumber: Data penelitian (terlampir)

Berdasarkan tabel 4.5 data penelitian memiliki tingkat asymp. signifikansi yang kurang atau sama dengan 0,05, dengan demikian memenuhi kriteria *Asymp. Sig* < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka data penelitian tidak berdistribusi normal sehingga bersifat non parametrik, sehingga teknik analisis yang digunakan adalah analisis *Kruskal-Wallis*.

4.6 Pengujian Hipotesis

Ada 27 pernyataan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap ke-27 pernyataan ini maka data siap untuk dianalisis. Analisis data akan dilakukan dengan menghitung nilai total *mean* rank dan nilai *mean* rank masing-masing butir pernyataan untuk mengetahui perbandingan pendapat mahasiswa akuntansi, kemudian karena hasil dari uji normalitas (yang dapat dilihat pada lampiran) menunjukkan populasi dalam penelitian ini tidak terdistribusi dengan normal maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan uji *Kruskal-Wallis*.

Uji *Kruskal-Wallis* termasuk salah satu jenis uji statistik non parametrik yang bertujuan untuk mengetahui apakah k sampel independen yang berasal dari populasi yang sama

memiliki rata-rata ke-n sampel yang sama (Santoso, 2001). Jadi tujuan penggunaan uji *Kruskal-Wallis* pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

Peneliti akan menjelaskan secara singkat untuk hasil penelitian dengan tabel untuk memudahkan membaca hasil dari olah data.

Tabel 4.6 Kesimpulan Hasil Uji *Kruskall Wallis*

Faktor - Faktor	Hasil
1 a. Finansial b. Gender	X X
2 a. Pelatihan Professional b. Gender	O X
3 a. Pengakuan Professional b. Gender	O X
4 a. Nilai Sosial b. Gender	O O
5 a. Lingkungan Kerja b. Gender	O X
6 a. Pertimbangan Pasar Kerja b. Gender	O X
7 a. Personalitas b. Gender	X X

Keterangan: O = Ada Perbedaan X = Tidak Ada Perbedaan

Untuk lebih detil tentang hasil dalam tabel tersebut bisa dilihat dalam pengujian hipotesis pada sub bab selanjutnya.

4.6.1 Pengujian Hipotesis 1a

Gaji atau penghargaan finansial dianalisis dengan tiga pernyataan yaitu gaji awal yang tinggi, tersedianya dana pensiun dan kenaikan gaji. Nilai total *mean rank* dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor penghargaan finansial tercantum dalam tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Total *Mean Rank* Penghargaan Finansial

Jenis Karir	<i>Mean Rank</i>
Akuntan Publik	94,83
Akuntan Pendidik	83,88
Akuntan Perusahaan	96,98
Akuntan Pemerintah	85,21

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 2,290 \quad D.F. = 3 \quad Prob. = 0,514 \quad \chi^2_{(3;0,05)} = 7,815$$

Nilai dari total *mean rank* untuk masing-masing kelompok sampel diatas kemudian diuji dengan uji *Kruskal-wallis*. Hasil uji statistik menunjukkan nilai H sebesar 2,290, derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,514 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan tidak adanya perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial.

Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan, nilai *mean rank* untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Penghargaan Finansial

Pernyataan	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah
1. Gaji awal tinggi	100,98	86,14	90,06	85,56
2. Tersedianya dana pensiun	92,78	86,75	99,45	81,13
3. Potensi kenaikan gaji	95,93	84,00	95,66	85,67

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan nilai H sebesar 2,816 (pernyataan no. 1), 3,816 (pernyataan no. 2), 2,420 (pernyataan no. 3) dengan derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,421 (Pernyataan no. 1), 0,282 (Pernyataan no. 2), 0,490 (Pernyataan no. 3) pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa secara keseluruhan tidak ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 1, no. 2, dan no. 3 dalam faktor penghargaan finansial yaitu mengenai gaji awal yang tinggi, tersedianya dana pensiun dan potensi kenaikan gaji.

4.6.2 Pengujian Hipotesis 1b

Hasil uji statistik *Kruskal-Wallis* mengenai perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam memilih karir ditinjau dari faktor penghargaan finansial tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Nilai total *mean rank* setiap *gender* ditinjau dari faktor penghargaan finansial disajikan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Total Mean Rank Penghargaan Finansial (Perbedaan *Gender*)

Gender	Mean Rank
Mahasiswa akuntansi	89,65
Mahasiswi akuntansi	92,28

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 0,119 \quad D.F. = 1 \quad Prob. = 0,730 \quad \chi^2_{(1;0,05)} = 3,84$$

Perhitungan statistik menghasilkan H sebesar 1,057 dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,730 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan tidak ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial.

Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan, nilai *mean rank* untuk masing-masing *gender* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Penghargaan Finansial (Perbedaan *Gender*)

Pernyataan	Laki-Laki	Perempuan
1. Gaji awal tinggi	92,45	89,63
2. Tersedianya dana pensiun	87,48	94,33
3. Potensi kenaikan gaji	89,43	92,49

Hasil perhitungan statistik menghasilkan H sebesar 0,150 (pernyataan no. 1), 0,936 (pernyataan no. 2), 0,190 (pernyataan no. 3) dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,698 (pernyataan no. 1), 0,333 (pernyataan no. 2), 0,663 (pernyataan no. 3) dengan taraf signifikansi 5%, yang berarti tidak ada perbedaan pandangan mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karier sebagai sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir 1 dan 3 dalam faktor penghargaan finansial yaitu gaji awal yang tinggi dan potensi kenaikan gaji. Terdapat perbedaan pada butir ke 2 yaitu tersedianya dana pensiun.

4.6.3 Pengujian Hipotesis 2a

Pelatihan profesional dianalisis dengan 4 pernyataan yang pada intinya meminta tanggapan responden apakah dalam menjalani karirnya, mereka memerlukan pelatihan kerja. Pernyataan yang diajukan meliputi pelatihan kerja sebelum mulai bekerja, adanya latihan rutin untuk meningkatkan kemampuan, sering latihan untuk meningkatkan latihan kerja (yang tidak bersifat rutin), mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi. Nilai total *mean rank* dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor pelatihan profesional tercantum dalam tabel 4.11

Tabel 4.11 Total *Mean Rank* Penghargaan Profesional

Jenis Karir	<i>Mean Rank</i>
Akuntan Publik	113,98
Akuntan Pendidik	89,73
Akuntan Perusahaan	85,43
Akuntan Pemerintah	73,21

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 14,365 \quad D.F. = 3 \quad Prob. = 0,002 \quad \chi^2_{(3;0,05)} = 7,815$$

Nilai dari total *mean rank* untuk masing-masing kelompok sampel di atas kemudian diuji dengan uji *Kruskal-wallis*. Hasil uji statistik menunjukkan nilai H sebesar 14,365, derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan adanya perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pelatihan profesional.

Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan dalam tabel 4.11, nilai *mean rank* untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Pelatihan profesional

Pernyataan	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah
4. Latihan kerja sebelum mulai bekerja	107,39	86,40	88,23	80,36
5. Latihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional (insidental/ekstern)	101,24	101,10	88,45	72,23
6. Latihan kerja rutin	111,26	95,75	80,56	77,22
7. Pengalaman kerja yang bervariasi	109,23	85,20	92,91	72,71

Hasil uji *Kruskal-Wallis* menunjukkan nilai H sebesar 7,439 (pernyataan no. 4), 9,482 (pernyataan no. 5), 13,367 (pernyataan no. 6), dan 12,501 (pernyataan no. 7) dengan

derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,047 (pernyataan no. 4), 0,024 (pernyataan no. 5), 0,004 (pernyataan no. 6), dan 0,006 (pernyataan no. 7) pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 4, no. 5, no. 6, dan no. 7.

Mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan pendidik tidak menganggap bahwa latihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional diperlukan, sehingga pengalaman kerja yang bervariasi lebih sedikit diperoleh dibandingkan karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

4.6.4 Pengujian Hipotesis 2b

Hasil uji statistik *Kruskal-Wallis* mengenai perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam memilih karir ditinjau dari faktor pelatihan profesional secara total menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Nilai total *mean rank* setiap *gender* ditinjau dari faktor pelatihan profesional disajikan pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 Total *Mean Rank* Pelatihan Profesional (Perbedaan *Gender*)

Gender	<i>Mean Rank</i>
Mahasiswa Akuntansi	90,84
Mahasiswi Akuntansi	91,16

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 0,002 \quad D.F. = 1 \quad Prob. = 0,967 \quad \chi^2_{(1;0,05)} = 3,84$$

Perhitungan statistik menghasilkan H sebesar 0,002 dengan derajat kebebasan = 1 dan *p-value* sebesar 0,967 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik

menunjukkan tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pelatihan profesional. Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan, nilai *mean rank* untuk masing-masing *gender* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Pelatihan Profesional (Perbedaan *Gender*)

Pernyataan	Perempuan	Laki-Laki
4. Latihan kerja sebelum mulai bekerja	89,00	93,11
5. Latihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional (insidental/ekstern)	89,80	92,27
6. Latihan kerja rutin	92,82	89,07
7. Pengalaman kerja yang bervariasi	90,70	91,32

Hasil perhitungan statistik menghasilkan *H* sebesar 0,574 (pernyataan no. 4), 0,114 (pernyataan no. 5), 0,255 (pernyataan no. 6), dan 0,007 (pernyataan 7) dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,574 (pernyataan no. 4), 0,735 (pernyataan no. 5), 0,614 (pernyataan no. 6), dan 0,932 (pernyataan no. 7) dengan taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 4 sampai dengan no. 7.

4.6.5 Pengujian Hipotesis 3a

Faktor pengakuan profesional digunakan untuk melihat apakah dalam memilih karir, mahasiswa akuntansi akan mempertimbangkan adanya pengakuan profesi atas prestasi kerja. Pernyataan yang diajukan meliputi banyaknya kesempatan untuk berkembang, pengakuan apabila berprestasi, banyaknya cara untuk naik pangkat dan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.

Nilai total *mean rank* dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor pengakuan profesional tercantum dalam tabel 4.14.

Tabel 4.15 Total *Mean Rank* Pengakuan Profesional

Jenis Karir	<i>Mean Rank</i>
Akuntan Publik	119,88
Akuntan Pendidik	72,84
Akuntan Perusahaan	100,22
Akuntan Pemerintah	62,23

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 32,603 \quad D.F. = 3 \quad Prob. = 0,000 \quad \chi^2_{(3;0,05)} = 7,815$$

Total *mean rank* untuk masing-masing kelompok sampel di atas diuji dengan uji *Kruskal-wallis*. Hasil uji statistik menunjukkan nilai H sebesar 32,603, derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan adanya perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pengakuan profesional.

Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan, nilai *mean rank* untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Pengakuan Profesional

Pernyataan	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah
8. Lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang	101,04	78,51	107,01	68,97
9. Ada pengakuan apabila berprestasi	113,64	82,40	91,88	71,85
10. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat	117,93	86,40	92,04	62,46
11. Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses	108,16	77,26	97,01	76,22

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan nilai H sebesar 17,603 (pernyataan no. 8), 16,412 (pernyataan no. 9), 25,557 (pernyataan no. 10), dan 12,763 (pernyataan no. 11) dengan derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,001 (pernyataan no. 8), 0,001 (pernyataan no. 9), 0,000 (pernyataan no. 10), dan 0,005 (pernyataan no. 11) pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa secara keseluruhan ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 8, no. 9, no. 10, dan no. 11 dalam faktor pengakuan profesional yaitu mengenai banyaknya kesempatan untuk berkembang, ada pengakuan apabila berprestasi, cara untuk naik pangkat, dan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.

4.6.6 Pengujian Hipotesis 3b

Hasil uji statistik *Kruskal-Wallis* mengenai perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam memilih karir ditinjau dari faktor pengakuan profesional secara total menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan. Nilai total *mean rank* setiap *gender* ditinjau dari faktor pengakuan profesional disajikan pada tabel 4.17.

Tabel 4.17 Total *Mean Rank* Pengakuan Profesional (Perbedaan *Gender*)

Gender	<i>Mean Rank</i>
Mahasiswa Akuntansi	91,34
Mahasiswi Akuntansi	90,68

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 0,007 \quad D.F. = 1 \quad Prob. = 0,933 \quad \chi^2_{(1;0,05)} = 3,84$$

Perhitungan statistik menghasilkan H sebesar 0,007 dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,933 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan

pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor pelatihan profesional. Hal ini juga berarti bahwa mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria dan wanita tidak mempertimbangkan faktor pengakuan profesional dalam memilih karir, karena mahasiswa dan mahasiswi tersebut beranggapan semua jenis karir mempunyai jenjang pengakuan yang berbeda.

Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan dalam tabel 4.17, nilai *mean rank* untuk masing-masing *gender* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Pengakuan Profesional (Perbedaan *Gender*)

Pernyataan	Perempuan	Laki-Laki
8. Lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang	93,95	87,89
9. Ada pengakuan apabila berprestasi	89,28	92,82
10. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat	90,51	91,52
11. Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses	90,15	91,90

Hasil perhitungan statistik menghasilkan *H* sebesar 0,662 (pernyataan no. 8), 0,227 (pernyataan no. 9), 0,018 (pernyataan no. 10), dan 0,056 (pernyataan 11) dengan derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,416 (pernyataan no. 8), 0,634 (pernyataan no. 9), 0,894 (pernyataan no. 10), dan 0,812 (pernyataan no. 11) dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 9, no. 10 dan no. 11 dalam faktor pengakuan profesional, sedangkan ditinjau dari butir 8 dalam faktor pengakuan profesional terdapat perbedaan pandangan dalam lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang.

4.6.7 Pengujian Hipotesis 4a

Nilai-nilai sosial dianalisis dengan enam pernyataan yang meminta tanggapan mahasiswa mengenai apakah karir yang mereka pilih dinilai baik oleh masyarakat. Pernyataan yang diberikan meliputi kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, perhatian terhadap perilaku individual, gengsi pekerjaan, dan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain. Nilai total *mean rank* dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor nilai-nilai sosial tercantum dalam tabel 4.19.

Tabel 4.19 Total *Mean Rank* Nilai-nilai Sosial

Jenis Karir	<i>Mean Rank</i>
Akuntan Publik	120,01
Akuntan Pendidik	80,74
Akuntan Perusahaan	93,33
Akuntan Pemerintah	63,96

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 26,316 \quad \text{D.F.} = 3 \quad \text{Prob.} = 0,000 \quad \chi^2_{(3;0,05)} = 7,815$$

Hasil uji statistik dari nilai total *mean rank* menunjukkan nilai H sebesar 26,316, derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari nilai-nilai sosial. Hal ini berarti bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah menganggap masing-masing karir memiliki nilai berbeda oleh masyarakat. Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan dalam

tabel 4.19, nilai *mean rank* untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:



Tabel 4.20 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Nilai-nilai Sosial

Pernyataan	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pendidik	Akuntan Pemerintah
12. Kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial	90,70	93,81	104,11	69,65
13. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang	100,38	101,68	94,31	64,23
14. Kesempatan menjalankan hobi	103,72	92,28	93,97	70,42
15. Perhatian terhadap perilaku individual	117,73	76,26	81,17	88,71
16. Gengsi pekerjaan	114,09	76,30	90,46	79,62
17. Kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain	122,41	84,25	92,80	58,28

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan nilai H sebesar 10,924 (pernyataan no. 12), 15,621 (pernyataan no. 13), 9,720 (pernyataan no. 14), dan 18,667 (pernyataan no. 15), 14,919 (pernyataan no. 16), 35,883 (pernyataan no. 17) dengan derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,012 (pernyataan no. 12), 0,001 (pernyataan no. 13), 0,021 (pernyataan no. 14), 0,000 (pernyataan no. 15), 0,002 (pernyataan no. 16), dan 0,000 (pernyataan no. 17) pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 12, no. 13, no. 14, no. 15, no. 16 dan no. 17 dalam faktor nilai-nilai sosial yaitu mengenai kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, perhatian terhadap perilaku individu dan gengsi pekerjaan, serta pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah yaitu mengenai bekerja dengan ahli di bidang lain.

4.6.8 Pengujian Hipotesis 4b

Hasil uji statistik *Kruskal-Wallis* mengenai perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam memilih karir ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial secara total menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan. Nilai total *mean rank* setiap *gender* ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial disajikan pada tabel 4.21.

Tabel 4.21 Total *Mean Rank* Nilai-nilai Sosial (Perbedaan *Gender*)

Gender	<i>Mean Rank</i>
Mahasiswa Akuntansi	87,77
Mahasiswi Akuntansi	94,06

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 0,657 \quad D.F. = 1 \quad Prob. = 0,418 \quad \chi^2_{(1;0,05)} = 3,84$$

Perhitungan statistik menghasilkan H sebesar 0,657 dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,418 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial. Hal ini juga berarti bahwa mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria dan wanita tidak mempertimbangkan faktor nilai-nilai sosial dalam memilih karir, karena mahasiswa dan mahasiswi tersebut beranggapan semua jenis karir dinilai sama oleh masyarakat. Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan, nilai *mean rank* untuk masing-masing *gender* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Nilai-nilai Sosial (Perbedaan *Gender*)

Pernyataan	Perempuan	Laki-laki
12. Kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial	92,46	89,46
13. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang	95,22	86,54
14. Kesempatan menjalankan hobi	93,42	88,44

15. Perhatian terhadap perilaku individual	92,80	89,10
16. Gengsi pekerjaan	92,58	89,33
17. Kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain	90,14	91,91

Besarnya nilai H dari hasil perhitungan statistik menunjukkan angka 0,160 (pernyataan no. 12), 1,432 (pernyataan no. 13), 0,444 (pernyataan no. 14), 0,244 (pernyataan 15), 0,186 (pernyataan no. 16), dan 0,057 (pernyataan no. 17) dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,689 (pernyataan no. 12), 0,231 (pernyataan no. 13), 0,505 (pernyataan no. 14), 0,621 (pernyataan no. 15), 0,666 (pernyataan no. 16), dan 0,811 (pernyataan no. 17) dengan taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 12, no. 14, no. 15, no. 16 dan no. 17 dalam faktor nilai-nilai sosial yaitu mengenai kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk menjalankan hobi, perilaku individual dan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain, gengsi pekerjaan dan faktor nilai-nilai sosial. Tetapi dalam no. 13 terdapat perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi ditinjau dari butir kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.

4.6.9 Pengujian Hipotesis 5a

Faktor lingkungan kerja meminta pendapat mahasiswa mengenai lingkungan kerja dari karir yang mereka pilih. Faktor ini diuji dengan tujuh pernyataan meliputi apakah jenis pekerjaannya rutin, pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan, lingkungan kerjanya menyenangkan, pekerjaannya atraktif (banyak tantangan), sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan dan tekanan kerja.

Nilai total *mean rank* dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor lingkungan kerja tercantum dalam tabel 4.23.

Tabel 4.23. Total *Mean Rank* Lingkungan Kerja

Jenis Karir	<i>Mean Rank</i>
Akuntan Publik	126,20
Akuntan Pendidik	80,46
Akuntan Perusahaan	90,47
Akuntan Pemerintah	61,05

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 35,372 \quad D.F. = 3 \quad Prob. = 0,000 \quad \chi^2_{(3;0,05)} = 7,815$$

Hasil uji statistik dari nilai total *mean rank* menunjukkan nilai H sebesar 35,372, derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari lingkungan kerja.

Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan, nilai *mean rank* untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Lingkungan Kerja

Pernyataan	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah
18. Pekerjaan rutin	107,33	90,85	89,10	74,63
19. Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan	102,91	78,80	106,91	66,62
20. Pekerjaannya lebih atraktif/banyak tantangan	128,66	80,26	90,08	58,91
21. Lingkungan kerjanya menyenangkan	102,21	92,24	90,92	76,63
22. Sering lembur	106,10	82,85	87,46	86,63
23. Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi	113,34	105,56	74,88	72,86
24. Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna	120,18	67,84	102,88	63,28

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan nilai H sebesar 9,049 (pernyataan no. 18), 19,579 (pernyataan no. 19), 43,257 (pernyataan no. 20), 8,249 (pernyataan no. 21), 8,541 (pernyataan no. 22), 22,491 (pernyataan no. 23), 33,619 (pernyataan no. 24) dengan derajat kebebasan = 3, dan *pvalue* sebesar 0,029 (pernyataan no. 18), 0,000 pernyataan no. 19), 0,000 (pernyataan no. 20), dan 0,041 (pernyataan no. 21), 0,036 (pernyataan no. 22), 0,000 (pernyataan no. 23), dan 0,000 (pernyataan no. 24) pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 18, no. 19, no. 20, no. 21, no. 22, no. 23, dan no. 24 dalam faktor lingkungan kerja yaitu mengenai apakah jenis pekerjaannya rutin, pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan, lingkungan kerjanya menyenangkan, pekerjaannya atraktif (banyak tantangan), sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan dan tekanan kerja.

4.6.10 Pengujian Hipotesis 5b

Hasil uji statistik *Kruskal-Wallis* mengenai perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam memilih karir ditinjau dari faktor lingkungan kerja secara total menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan. Nilai total *mean rank* setiap *gender* ditinjau dari faktor lingkungan kerja disajikan pada tabel 4.25.

Tabel 4.25 Total *Mean Rank* Lingkungan Kerja (Perbedaan *Gender*)

Gender	<i>Mean Rank</i>
Mahasiswa Akuntansi	90,82
Mahasiswi Akuntansi	91,17

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 0,002 \quad D.F. = 1 \quad Prob. = 0,964 \quad \chi^2_{(1;0,05)} = 3,84$$

Perhitungan statistik menghasilkan H sebesar 0,002 dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,964 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor lingkungan kerja. Hal ini juga berarti bahwa mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria dan wanita sama-sama mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dalam memilih karir. Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan dalam tabel 4.25, nilai *mean rank* untuk masing-masing *gender* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Lingkungan Kerja (Perbedaan *Gender*)

Pernyataan	Perempuan	Laki-laki
18. Pekerjaan rutin	88,12	94,04
19. Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan	90,41	91,63
20. Pekerjaannya lebih atraktif/banyak tantangan	93,19	88,69
21. Lingkungan kerjanya menyenangkan	100,91	80,53
22. Sering lembur	85,89	96,40
23. Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi	89,35	92,74
24. Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna	90,56	91,46

Besarnya nilai H dari hasil perhitungan statistik menunjukkan angka 0,610 (pernyataan no. 18), 0,026 (pernyataan no. 19), 0,360 (pernyataan no. 20), 7,384 (pernyataan 21), 1,961 (pernyataan no. 22), 0,199 (pernyataan no. 23), dan 0,014 (pernyataan no. 24) dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,435 (pernyataan no. 18), 0,871 (pernyataan no. 19), 0,549 (pernyataan no. 20), 0,007 (pernyataan no. 21), 0,161 (pernyataan no. 22), 0,655 (pernyataan no. 23) dan 0,906 (pernyataan no. 24) dengan taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan di

antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 19, no. 23, no 24 dan no. 25 dalam faktor lingkungan kerja yaitu mengenai pekerjaan yang rutin, cepat dapat diselesaikan, pekerjaan yang atraktif/banyak tantangan serta sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawannya, dan tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sukses. Terdapat perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah apabila ditinjau dari butir pernyataan no. 18, no. 21 dan no. 22 dalam faktor pekerjaan rutin, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sering lembur.

4.6.11 Pengujian Hipotesis 6a

Faktor pertimbangan pasar kerja meminta pendapat mahasiswa mengenai keamanan kerja dalam hal ini tidak mudah PHK dan kemudahan untuk mengakses secara bebas oleh calon tenaga kerja dari karir yang mereka pilih. Nilai total *mean rank* dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor pertimbangan pasar kerja tercantum dalam tabel 4.27.

Tabel 4.27 Total *Mean Rank* Pertimbangan Pasar Kerja

Jenis Karir	<i>Mean Rank</i>
Akuntan Publik	86,50
Akuntan Pendidik	116,14
Akuntan Perusahaan	86,53
Akuntan Pemerintah	76,95

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 13,518 \quad D.F. = 3 \quad Prob. = 0,004 \quad \chi^2_{(3;0,05)} = 7,815$$

Hasil uji statistik dari nilai total *mean rank* menunjukkan nilai H sebesar 13,518, derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,004 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa

akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pertimbangan pasar kerja. Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan, nilai *mean rank* untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:



Tabel 4.28 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Pertimbangan Pasar Kerja

Pernyataan	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah
25. Keamanan kerjanya lebih terjamin	83,11	111,85	86,20	85,82
26. Mencerminkan kepribadian atau sifat yang anda miliki	88,39	114,58	91,17	69,65

Hasil uji statistik menunjukkan nilai H sebesar 9,456 (pernyataan no. 25), 16,421 (pernyataan no. 26), dengan derajat kebebasan = 3, dan *pvalue* sebesar 0,024 (pernyataan no. 25), 0,001 (pernyataan no. 26), pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 25, no. 26, dalam faktor pertimbangan pasar kerja yaitu mengenai keamanan kerja dari masing-masing karir dalam hal ini tidak mudah di PHK dan kemudahan untuk mengakses lowongan kerja tersebut.

4.6.12 Pengujian Hipotesis 6b

Hasil uji statistik *Kruskal-Wallis* mengenai perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam memilih karir ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja secara total menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan. Nilai total *mean rank* setiap *gender* ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja disajikan pada tabel 4.29.

Tabel 4.29 Total *Mean Rank* Pertimbangan Pasar Kerja (Perbedaan *Gender*)

Gender	<i>Mean Rank</i>
Mahasiswa Akuntansi	91,42
Mahasiswi Akuntansi	90,60

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 0,012 \quad D.F. = 1 \quad Prob. = 0,914 \quad \chi^2_{(1;0,05)} = 3,84$$

Perhitungan statistik menghasilkan H sebesar 0,012 dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,914 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja. Hal ini juga berarti bahwa mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria dan wanita tidak mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dalam memilih karir. Semua mahasiswa dan mahasiswi akuntansi menganggap karir yang mereka pilih memberikan keamanan kerja yang cukup dan informasi lowongan kerja dalam karir yang mereka pilih cukup tersedia. Jika dilihat dari masing-masing item pernyataan, nilai *mean rank* untuk masing-masing *gender* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30 *Mean Rank* Butir Pernyataan dalam Pertimbangan Pasar Kerja (Perbedaan *Gender*)

Pernyataan	Perempuan	Laki-laki
25. Keamanan kerjanya lebih terjamin	91,78	90,17
26. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses	90,50	91,53

Besarnya nilai H dari hasil perhitungan statistik menunjukkan angka 0,049 (pernyataan no. 25), 0,019 (pernyataan no. 26), dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,824 (pernyataan no. 25), 0,889 (pernyataan no. 26), dengan taraf signifikansi 5%. Hasil

ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no.25, dan no. 26, dalam faktor pertimbangan pasar kerja yaitu mengenai keamanan kerja dalam karir yang dipilihnya dan kemudahan untuk mengakses lowongan kerja.

4.6.13 Pengujian Hipotesis 7a

Faktor lain yang diuji dalam penelitian ini yaitu mengenai personalitas. Faktor ini ditambahkan dengan tujuan untuk lebih memperjelas faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir selain hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Pernyataan yang diajukan dalam faktor ini mengenai kepribadian yang dimiliki oleh seseorang apakah sesuai dengan karir yang dipilihnya.

Nilai total *mean rank* dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor personalitas tercantum dalam tabel 4.31.

Tabel 4.31 Total *Mean Rank* Personalitas

Jenis Karir	<i>Mean Rank</i>
Akuntan Publik	97,79
Akuntan Pendidik	94,94
Akuntan Perusahaan	95,59
Akuntan Pemerintah	72,36

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 7,086 \quad D.F. = 3 \quad Prob. = 0,069 \quad \chi^2_{(3;0,05)} = 7,815$$

Hasil uji statistik dari nilai total *mean rank* menunjukkan nilai H sebesar 7,086, derajat kebebasan = 3, dan *p-value* sebesar 0,069 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan tidak ada perbedaan pandangan diantara

mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari personalitas.

4.6.14 Pengujian Hipotesis 7b

Hasil uji statistik *Kruskal-Wallis* mengenai perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam memilih karir ditinjau dari faktor personalitas secara total menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan. Nilai total *mean rank* setiap *gender* ditinjau dari faktor personalitas disajikan pada tabel 4.32.

Tabel 4.32. Total Mean Rank Pesonalitas (Perbedaan *Gender*)

Gender	Mean Rank
Mahasiswa Akuntansi	92,17
Mahasiswi Akuntansi	89,89

Grouping Variable: Jenis Karir

$$H = 0,095 \quad D.F. = 1 \quad Prob. = 0,759 \quad \chi^2_{(1;0,05)} = 3,84$$

Perhitungan statistik menghasilkan H sebesar 0,095 dengan derajat kebebasan = 1, dan *p-value* sebesar 0,759 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor personalitas.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Faktor Finansial dan Gender

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibanding dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak begitu tinggi. Dana pensiun

sangat diharapkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan publik, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan pendidik tidak begitu berharap akan memperoleh dana pensiun. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan perusahaan mengharapkan potensi kenaikan gaji yang lebih tinggi, berbeda dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik dan pemerintah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari butir pernyataan no. 1, no. 3 dalam faktor penghargaan finansial. Mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin wanita dan mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria sama-sama menganggap bahwa karir yang dipilihnya menyediakan gaji awal yang tinggi dan potensi kenaikan gajinya yang cepat tetapi tidak pada tersedianya dana pensiun kelak yang terdapat pada butir pernyataan ke 2.

Hasil penelitian Stolle (1976) dalam Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat III dan IV beranggapan bahwa karir sebagai akuntan publik menjanjikan gaji awal yang lebih tinggi dan potensi kenaikan gaji yang lebih baik. Mahasiswa tingkat II menganggap bahwa tidak ada perbedaan gaji antara karir sebagai akuntan publik dan sebagai akuntan perusahaan. Tetapi semua mahasiswa menganggap karir sebagai akuntan perusahaan lebih menjanjikan untuk mendapatkan pensiun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa secara keseluruhan ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir

sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah dalam hal gaji atau penghargaan finansial.

4.7.2 Faktor Pelatihan Profesional dan Gender

Dalam faktor pelatihan profesional yaitu mengenai latihan kerja sebelum mulai bekerja, adanya latihan rutin untuk meningkatkan kemampuan, sering latihan untuk meningkatkan latihan kerja (yang tidak bersifat rutin), mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa mereka lebih memerlukan pelatihan kerja dalam menjalankan karirnya dari pada akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi.

Mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin wanita dan mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria sama-sama menganggap bahwa karir yang dipilihnya memerlukan latihan kerja sebelum mulai bekerja, latihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional, latihan rutin dan pengalaman kerja yang bervariasi.

Hasil penelitian Rahayu (2003), menunjukkan bahwa pelatihan profesional mencakup pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan kerja rutin, pelatihan kerja insidental dan pengalaman kerja yang bervariasi, hasilnya menunjukkan bahwa profesi akuntan publik menurut mahasiswa akuntansi lebih memerlukan pelatihan profesional dibandingkan dengan profesi akuntan perusahaan. Anggapan tersebut muncul karena mahasiswa akuntansi memandang bahwa profesi akuntan publik akan menghadapi berbagai macam masalah yang lebih banyak dibandingkan dengan akuntan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan mengenai pelatihan profesional antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan menganggap bahwa mereka lebih memerlukan pelatihan kerja dalam menjalankan karirnya, sedangkan karir yang lain menyatakan latihan kerja diperlukan, dengan tekanan yang sedikit lebih rendah daripada karir sebagai akuntan perusahaan.

4.7.3 Faktor Pengakuan Profesional dan Gender

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa karir yang dipilihnya banyak memberikan kesempatan untuk berkembang. Pengakuan apabila berprestasi menurut mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik lebih banyak diberikan dibanding dengan karir yang lain. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah lebih sedikit menganggap bahwa karir yang dipilihnya lebih memberikan pengakuan apabila berprestasi dibandingkan dengan karir sebagai akuntan publik. Banyaknya cara untuk naik pangkat dan banyaknya keahlian untuk mencapai sukses sangat diperlukan oleh mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan dibandingkan dengan akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Mahasiswi akuntansi menganggap bahwa karier yang mereka pilih ditinjau dari faktor pengakuan profesional akan memberikan kesempatan untuk lebih berkembang dibandingkan mahasiswa akuntansi. Mahasiswa dan mahasiswi akuntansi sama-sama menganggap bahwa karir yang dipilihnya akan mengakui apabila berprestasi,

memerlukan banyak cara untuk naik pangkat dan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.

. Hasil penelitian Stolle (1976) dalam Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat II dan tingkat III menganggap tidak ada perbedaan terhadap pengakuan prestasi untuk karir akuntan publik dan akuntan perusahaan. Mahasiswa tingkat IV menganggap bahwa karir sebagai akuntan publik lebih mengakui prestasi dan memberikan kesempatan yang lebih besar untuk berkembang daripada karir sebagai akuntan perusahaan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan yang signifikan mengenai pengakuan profesional di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah. Mahasiswa akuntansi menganggap bahwa semua jenis karir mempunyai jenjang pengakuan profesional yang berbeda.

4.7.4 Faktor Nilai-Nilai Sosial dan Gender

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik, dan akuntan perusahaan mempertimbangkan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial dibandingkan dengan akuntan publik dan pemerintah. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan mempertimbangkan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain dibandingkan dengan akuntan pendidik dan pemerintah.

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan pendidik mempertimbangkan untuk mendapatkan kesempatan menjalankan hobi dibandingkan dengan akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pemerintah mengharapkan perhatian terhadap perilaku individu

dibandingkan dengan akuntan perusahaan dan akuntan pendidik. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik mengharapkan untuk mendapatkan gengsi pekerjaan, serta menganggap bahwa karir yang dipilihnya lebih banyak bekerja dengan ahli di bidang lain dibanding dengan karir yang lain. Hal tersebut mungkin karena mahasiswa beranggapan karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik selalu berhubungan dengan banyak perusahaan dan ahli-ahli di bidang lain.

Mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin wanita dan mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria sama-sama menganggap bahwa karir yang dipilihnya memberi kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu, memiliki gengsi pekerjaan dan memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain. Sedangkan mahasiswa berjenis kelamin pria memandang bahwa pekerjaannya nanti tidak memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain dibanding mahasiswa berjenis kelamin perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee (1970) dalam Rahayu (2003) reputasi merupakan faktor keempat yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir, sedangkan hasil penelitian Carpenter dan Strawser (1970) dalam Rahayu (2003) menyatakan bahwa reputasi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pandangan orang lain terhadap suatu pekerjaan mempengaruhi keputusan seseorang dalam memilih pekerjaan.

Hasil penelitian Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan yang signifikan di antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah, dan akuntan perusahaan mengenai nilai-nilai sosial.

4.7.5 Faktor Lingkungan Kerja dan Gender

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik menganggap pekerjaan dalam karirnya lebih rutin dibandingkan karir yang lain. Karir sebagai akuntan perusahaan pekerjaannya lebih cepat diselesaikan daripada karir lainnya. Karir sebagai akuntan publik pekerjaannya lebih atraktif/banyak tantangan, lingkungan kerja yang menyenangkan, sering lembur, tingkat kompetensi antar karyawan tinggi, dan ada tekanan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dibanding karir lainnya.

Mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin wanita dan mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria mempunyai pandangan yang berbeda ditinjau dari pekerjaan rutin yang akan mereka lakukan, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sering lembur yang akan mereka dapatkan. Mahasiswa perempuan tidak suka akan pekerjaan rutin dan sering lembur yang akan mereka dapatkan nanti dibandingkan mahasiswa berjenis kelamin pria. Sedangkan dalam lingkungan kerja yang menyenangkan terjadi sebaliknya mahasiswa pria tidak mempunyai anggapan jika lingkungan pekerjaannya nanti menyenangkan dibandingkan mahasiswa berjenis kelamin perempuan.

Menurut pandangan mahasiswa akuntansi, pekerjaan sebagai akuntan perusahaan lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih bersifat atraktif yang lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan yang ketat dan lebih banyak tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik (Stolle, 1976) dalam Rahayu (2003). Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi (Carpenter dan Strawser, 1970; Ryan dan Hise, 1967 dalam Rahayu 2003).

Hasil penelitian Wijayanti (2001), menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan yang signifikan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintah, dan akuntan perusahaan mengenai lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa sifat pekerjaan, banyaknya persaingan, dan tekanan kerja tidak dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir.

4.7.6 Faktor Pertimbangan Pasar Kerja dan Gender

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dari pekerjaan dalam karirnya lebih aman dibandingkan karir yang lain. Karir sebagai akuntan publik menurut mahasiswa yang memilih karir tersebut keamanan kerjanya kurang tetapi dengan penekanan sedikit lebih aman dibanding karir sebagai akuntan pemerintah. Keamanan kerja dalam karir sebagai akuntan pemerintah menurut mahasiswa akuntansi yang memilih karir tersebut sangat tidak aman. Hal ini mungkin banyak berita terjadinya praktik KKN (Kolusi Korupsi dan Nepotisme) dalam lembaga pemerintahan yang mungkin bisa berurusan dengan badan hukum yang mengakibatkan kehilangan pekerjaan. Akses lowongan kerja pada karir akuntan pendidik dan akuntan perusahaan menurut mahasiswa akuntansi yang memilih karir tersebut lebih mudah diperoleh dibandingkan karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan publik.

Mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria dan wanita tidak mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dalam memilih karir. Semua mahasiswa dan mahasiswi akuntansi menganggap karir yang mereka pilih memberikan keamanan kerja yang cukup dan informasi lowongan kerja dalam karir yang mereka pilih cukup tersedia.

Penelitian yang dilakukan oleh Trimp dan Hendrickson (1970); Zikmund *et al* (1977); dan Horowitz dan Riley (1990) dalam Rahayu (2003); menemukan bahwa pertimbangan pasar kerja menempati peringkat yang tinggi di antara faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi. Faktor-faktor lain yang mencakup keamanan kerja dan banyaknya tawaran kerja yang diketahui mahasiswa dan kemudian mahasiswa akan mengakses lowongan pekerjaan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan diantara mahasiswa yang memilih karir yang berbeda. Faktor keamanan kerja menurut hasil penelitian ini Wijayanti (2001) juga menunjukkan bahwa semua mahasiswa menganggap karir yang mereka pilih akan memberikan keamanan kerja yang cukup.

4.7.7 Faktor Personalitas dan Gender

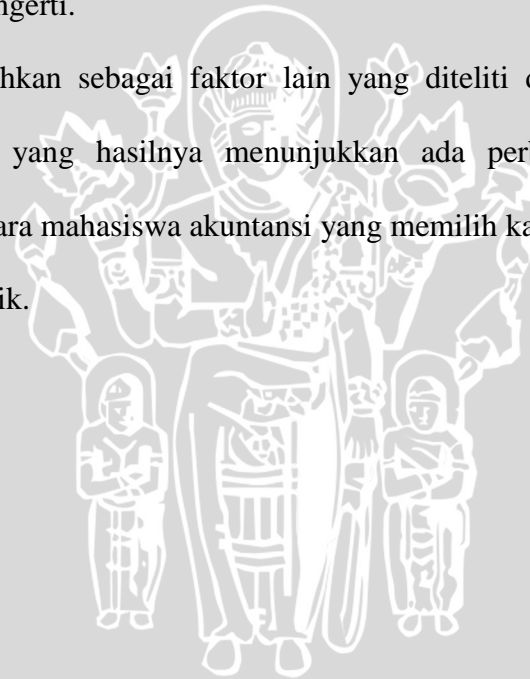
Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah sama-sama menganggap bahwa karir yang dipilihnya mencerminkan kepribadian yang dimiliki oleh seseorang. Dengan kata lain mahasiswa akuntansi tersebut tidak mempertimbangkan faktor personalitas dalam memilih karir.

Hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor personalitas.

Hal ini juga berarti bahwa mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin pria dan perempuan tidak mempertimbangkan faktor personalitas dalam memilih karir. Semua mahasiswa dan mahasiswi akuntansi menganggap karir yang mereka pilih mencerminkan kepribadian atau sifat yang dimiliki oleh seseorang.

Teori *Holand's Vocational Preference Inventory* (1958) yang dikenal dengan nama *Self Directed Search* yang dikembangkan lagi oleh Holand (1997) dalam Rahayu (2003) menghubungkan kesesuaian atau kecocokan antara karakteristik kepribadian individu dengan pekerjaannya. Ia mengatakan bahwa semakin berhasil seseorang memasang kepribadiannya pada pekerjaannya, maka semakin tinggi kepuasan orang tersebut dan semakin kecil kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Kecocokan tipe kepribadian individu dengan tipe pekerjaannya akan menghasilkan stabilitas dan prestasi pilihan pada suatu pekerjaan, kemampuan pribadi dan tingkah laku sosial yang dapat diperkirakan dan dimengerti.

Faktor personalitas ditambahkan sebagai faktor lain yang diteliti dan mengacu pada penelitian Andriati (2001) yang hasilnya menunjukkan ada perbedaan pandangan mengenai personalitas di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan non-publik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian yang dilakukan peneliti, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

4. Terdapat perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan tidak terdapat perbedaan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor penghargaan finansial dan personalitas.
5. Terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial. Dan tidak terdapat perbedaan pandangan di antara mahasiswa dan mahasiswi akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.
6. Jenis karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi, secara keseluruhan dan berdasarkan *gender*-nya adalah jenis karir akuntan perusahaan. Sedangkan

karir yang kurang diminati oleh mahasiswa dan mahasiswi akuntansi adalah jenis karir akuntan pemerintah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini tidak dapat mengukur pengaruh bias dari tidak adanya respon atas jawaban responden.
2. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.
3. Responden yang digunakan hanya mahasiswa akuntansi yang berada di tahun ketiga.
4. Ruang lingkup penelitian ini hanya di wilayah Malang sehingga hasil yang diperoleh walaupun lebih sempit generalisasinya dibanding penelitian terdahulu (Rahayu, 2003) yang mengambil wilayah Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta, hasil ini hanya dapat mewakili daerah Malang.

5.3 Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya perlu dilakukan pencegahan pengaruh bias dari tidak adanya respon atas jawaban responden agar pengaruh bias yang tidak dapat diukur tersebut dapat diminimalisasi. Salah satu cara yang dapat ditempuh seperti membuat penggabungan *open questionair* dengan *closed ended questionair*.
2. Penelitian ini akan lebih lengkap datanya apabila penelitian selanjutnya melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang dapat diambil nantinya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner secara tertulis dan wawancara secara lisan.

3. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan responden yaitu mahasiswa akuntansi dari beberapa tingkatan dalam perguruan tinggi dan mengupas faktor lain yang akan mempengaruhi mereka dalam memilih karir sehingga cara pandang mahasiswa akuntansi dalam memilih karir yang akan dijalankannya dapat diketahui lebih luas dan lebih mendalam.
4. Ruang lingkup wilayah penelitian diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan di wilayah yang lebih luas atau daerah yang kondisinya berbeda dengan kondisi di Surabaya, Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriati, H.N (2001). *“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi di Jawa dalam memilih Karir Sebagai Akuntan Publik”*. Thesis S2, UGM Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saefuddin. (2000). *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandi dan Djoko Suhardjanto. (1994). *“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Calon Akuntan dalam Memilih Profesinya”*. Laporan Penelitian. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Bensinger, Dennis D., Inez G Heal, and David B Law., (1999). *“Accounting Student or Practitioner Day: Bringing The Visitor to Accounting Student’s”*. *The Ohio CPA Journal*, October-December, pp. 45-48.
- Hall, D.T. (1986). *Career Development in Organization*. Josey Buss, San Fransisco.
- Husein, Umar, 2000. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- H. S. Hadibroto. (1984). *Masalah Akuntansi*. Buku Dua. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mulyadi. (1989). *Pemeriksaan Akuntan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prakarsa, Wahyudi. (1996). *Transformasi Pendidikan Akuntansi Menuju Globalisasi*. Konvensi Nasional Akuntansi III, IAI.
- Rahayu, (2003), *“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir”*. Skripsi S1, UNS Surakarta.
- Robins, S.P. (1996). *Organization Behaviors*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Santoso, Singgih. (2002). SPSS Versi 10 *“Mengolah Data Statistik Secara Profesional”*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methode for Bussines*. Southern Illows University at Carbonadale.
- Siegel, Sidney. (1997). *Statistik Non Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Singarimbun, M dan Effendi. (1993). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

- Stolle, C. D. (1976). "Student's Views of The Public and Industrial accountant". *Journal of Accountancy*, May, pp. 106-109.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (1999). *Statistik Non Parametrik: untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Suwardjono, *Kerangka Kerja Prinsip Akuntansi Berterima Umum Indonesia*, Akuntansi , February 1st 1991
- Werther, W. B., and Keith Davis. (1993). *Human Resources and Personnel Management*. Fourth Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Wijayanti, L.E (2001). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi". *Kompak*, No. 3, September, hal. 359-358.
- Winarta, 2011, <http://wir-nursing.blogspot.com/2011/04/persepsi.html> (Diakses pada tanggal 2 Juli 2011)
- <http://www.masbow.com/2009/08/apa-itu-persepsi.html> (Diakses pada tanggal 25 Juni 2011)
- <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2134350-pengertian-lingkungan-kerja/> (Diakses pada tanggal 4 Juli 2011)
- <http://infointermedia.com/definisi-training> (Diakses pada tanggal 4 Juli 2011)
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/gaji-definisi-peranan-fungsi-dan-tujuan.html> (Diakses pada tanggal 5 Juli 2011)
- http://id.wikipedia.org/wiki/Perguruan_tinggi (Diakses pada tanggal 20 Juni 2011)
- <http://zkarnain.tripod.com/DIKNAS.HTM> (Diakses pada tanggal 21 Juni 2011)

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : Adhi Laksono
NIM : 0710230007
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi

Telah melaksanakan penelitian terhadap mahasiswa S1 jurusan Akuntansi terdaftar di perguruan tinggi UB, UM, ABM, STAIN, UMM sesuai dengan judul penelitian: **“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir”** atas sepengetahuan saya selaku dosen pembimbing.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Malang, 10 September 2011

Dosen Pembimbing,

Helmy Adam, MSA., Ak., CPMA.,

NIP. 19790403 200501 102

**Lampiran 2
Instrumen Penelitian**

KUESIONER

- **Bagian A**

Bagian ini menyatakan tentang identitas responden

Jenis Kelamin :
Asal Universitas :
Jurusan :
Semester :

- **Bagian B**

Bagian ini berisi pernyataan mengenai pemilihan jenis karir mahasiswa akuntansi

Pilihlah satu jenis karir yang ingin anda jalani setelah lulus dengan memberi tanda silang pada nomornya.

1. Akuntan publik, yaitu akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
2. Akuntan pendidik, yaitu akuntan yang bekerja di lembaga pendidikan sebagai tenaga pengajar.
3. Akuntan perusahaan, yaitu akuntan yang bekerja di perusahaan.
4. Akuntan pemerintah, yaitu akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, seperti di BPK, Departemen Keuangan, dan Instansi pemerintah lainnya.

- **Bagian C**

Bagian ini berisi pernyataan mengenai persepsi mahasiswa akuntansi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi pilihan karir.

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

Keterangan :

Angka 1 : Apabila anda berpendapat tidak setuju dengan pernyataan tersebut

Angka 2 : Apabila anda berpendapat kurang setuju dengan pernyataan tersebut

Angka 3 : Apabila anda berpendapat setuju dengan pernyataan tersebut

Angka 4 : Apabila anda berpendapat sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Angka 5 : Apabila anda berpendapat sangat setuju sekali dengan pernyataan tersebut

1. Gaji atau Penghargaan Finansial

Dengan memilih karir tersebut anda mengharapkan hal-hal berikut :	1	2	3	4	5
Gaji awal yang tinggi					
Dana Pensiun					
Kenaikan gaji lebih cepat					

2. Pelatihan Profesional

Dalam menjalankan karir yang anda pilih, anda perlu:	1	2	3	4	5
Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja					
Sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional.					
Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga					
Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi					

3. Pengakuan Profesional

Menurut anda, karir yang anda pilih	1	2	3	4	5
Lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang					
Ada pengakuan apabila berprestasi					
Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat					
Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses					

4. Nilai –nilai sosial

Menurut anda, karir yang anda pilih	1	2	3	4	5
Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.					
Lebih memerlukan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.					

Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi					
Lebih memperhatikan perilaku individual					
Pekerjanya lebih bergengsi dibanding karir yang lain					
Lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain					

5. Lingkungan Kerja

Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang anda pilih	1	2	3	4	5
Pekerjaan rutin					
Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan					
Pekerjaannya lebih atraktif/banyak tantangan					
Lingkungan kerjanya menyenangkan					
Sering lembur					
Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi					
Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.					

6. Pertimbangan Pasar Kerja

Anda memilih karir tersebut, karena menurut anda karir tersebut :	1	2	3	4	5
Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK)					
Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses					

7. Personalitas

Anda memilih karir tersebut, karena menurut anda karir tersebut :	1	2	3	4	5
Mencerminkan personalitas seorang yang bekerja secara profesional					

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	tot.x
x1 Pearson Correlation	1	,398*	,304	,474**	,201	,117	,398*	,328	-,050	,184	,513**
Sig. (2-tailed)		,029	,102	,008	,287	,539	,029	,077	,793	,331	,004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2 Pearson Correlation	,398*	1	,470**	,380*	,261	,131	,438*	,153	,162	,371*	,523**
Sig. (2-tailed)	,029		,009	,038	,164	,490	,016	,419	,392	,043	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3 Pearson Correlation	,304	,470**	1	,404*	,051	-,022	,403*	,446*	,594**	,138	,517**
Sig. (2-tailed)	,102	,009		,027	,788	,910	,027	,014	,001	,466	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x4 Pearson Correlation	,474**	,380*	,404*	1	,188	,239	,366*	,290	,291	,211	,705**
Sig. (2-tailed)	,008	,038	,027		,319	,203	,047	,120	,118	,263	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x5 Pearson Correlation	,201	,261	,051	,188	1	,529**	,318	,128	,249	,368*	,445*
Sig. (2-tailed)	,287	,164	,788	,319		,003	,087	,502	,185	,045	,014
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x6 Pearson Correlation	,117	,131	-,022	,239	,529**	1	,215	,344	,362*	,428*	,549**
Sig. (2-tailed)	,539	,490	,910	,203	,003		,253	,063	,050	,018	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x7 Pearson Correlation	,398*	,438*	,403*	,366*	,318	,215	1	,653**	,148	,219	,504**
Sig. (2-tailed)	,029	,016	,027	,047	,087	,253		,000	,436	,245	,005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x8 Pearson Correlation	,328	,153	,446*	,290	,128	,344	,653**	1	,180	-,001	,487**
Sig. (2-tailed)	,077	,419	,014	,120	,502	,063	,000		,342	,994	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x9 Pearson Correlation	-,050	,162	,594**	,291	,249	,362*	,148	,180	1	,481**	,532**
Sig. (2-tailed)	,793	,392	,001	,118	,185	,050	,436	,342		,007	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x10 Pearson Correlation	,184	,371*	,138	,211	,368*	,428*	,219	-,001	,481**	1	,626**
Sig. (2-tailed)	,331	,043	,466	,263	,045	,018	,245	,994	,007		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tot.x Pearson Correlation	,513**	,523**	,517**	,705**	,445*	,549**	,504**	,487**	,532**	,626**	1
Sig. (2-tailed)	,004	,003	,003	,000	,014	,002	,005	,006	,003	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	tot.x
x11 Pearson Correlation	1	,533**	,256	,179	,314	,254	,554**	,359	,485**	,478**	,679**
Sig. (2-tailed)		,002	,172	,343	,091	,175	,001	,051	,007	,008	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x12 Pearson Correlation	,533**	1	,348	,530**	,453*	,370*	,489**	,193	,234	,037	,658**
Sig. (2-tailed)	,002		,060	,003	,012	,044	,006	,307	,214	,846	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x13 Pearson Correlation	,256	,348	1	,360	,226	,361	,541**	,251	,332	,487**	,533**
Sig. (2-tailed)	,172	,060		,050	,230	,050	,002	,181	,073	,006	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x14 Pearson Correlation	,179	,530**	,360	1	,393*	,614**	,187	-,100	,015	-,019	,473**
Sig. (2-tailed)	,343	,003	,050		,031	,000	,323	,599	,937	,920	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x15 Pearson Correlation	,314	,453*	,226	,393*	1	,584**	,534**	,178	,123	,008	,647**
Sig. (2-tailed)	,091	,012	,230	,031		,001	,002	,348	,517	,967	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x16 Pearson Correlation	,254	,370*	,361	,614**	,584**	1	,389*	-,077	-,070	,029	,529**
Sig. (2-tailed)	,175	,044	,050	,000	,001		,034	,687	,714	,878	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x17 Pearson Correlation	,554**	,489**	,541**	,187	,534**	,389*	1	,254	,477**	,391*	,695**
Sig. (2-tailed)	,001	,006	,002	,323	,002	,034		,176	,008	,033	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x18 Pearson Correlation	,359	,193	,251	-,100	,178	-,077	,254	1	,485**	,134	,408*
Sig. (2-tailed)	,051	,307	,181	,599	,348	,687	,176		,007	,480	,025
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x19 Pearson Correlation	,485**	,234	,332	,015	,123	-,070	,477**	,485**	1	,336	,474**
Sig. (2-tailed)	,007	,214	,073	,937	,517	,714	,008	,007		,069	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x20 Pearson Correlation	,478**	,037	,487**	-,019	,008	,029	,391*	,134	,336	1	,437*
Sig. (2-tailed)	,008	,846	,006	,920	,967	,878	,033	,480	,069		,016
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tot.x Pearson Correlation	,679**	,658**	,533**	,473**	,647**	,529**	,695**	,408*	,474**	,437*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,008	,000	,003	,000	,025	,008	,016	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	tot.x
x21	Pearson Correlation	1	,203	,412*	,412*	,285	,333	,315	,582**
	Sig. (2-tailed)		,281	,024	,024	,127	,072	,090	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x22	Pearson Correlation	,203	1	,171	,442*	,138	-,060	,327	,436*
	Sig. (2-tailed)	,281		,367	,015	,466	,754	,077	,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x23	Pearson Correlation	,412*	,171	1	,569**	-,164	,147	,431*	,473**
	Sig. (2-tailed)	,024	,367		,001	,388	,440	,017	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x24	Pearson Correlation	,412*	,442*	,569**	1	-,070	,048	,358	,538**
	Sig. (2-tailed)	,024	,015	,001		,712	,800	,052	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x25	Pearson Correlation	,285	,138	-,164	-,070	1	,606**	,389*	,449*
	Sig. (2-tailed)	,127	,466	,388	,712		,000	,034	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x26	Pearson Correlation	,333	-,060	,147	,048	,606**	1	,647**	,523**
	Sig. (2-tailed)	,072	,754	,440	,800	,000		,000	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x27	Pearson Correlation	,315	,327	,431*	,358	,389*	,647**	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,090	,077	,017	,052	,034	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
tot.x	Pearson Correlation	,582**	,436*	,473**	,538**	,449*	,523**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,016	,008	,002	,013	,003	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	27

Perguruan Tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid UB	49	27,1	27,1	27,1
UM	40	22,1	22,1	49,2
UIN	36	19,9	19,9	69,1
UMM	34	18,8	18,8	87,8
ABM	22	12,2	12,2	100,0
Total	181	100,0	100,0	

Jenis Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Akuntan Publik	46	25,4	25,4	25,4
Akuntan Pendidik	40	22,1	22,1	47,5
Akuntan Perusahaan	56	30,9	30,9	78,5
Akuntansi Pemerintah	39	21,5	21,5	100,0
Total	181	100,0	100,0	

Gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	93	51,4	51,4	51,4
Laki-laki	88	48,6	48,6	100,0
Total	181	100,0	100,0	



Lampiran Uji Normalitas Data 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	Normal Parameters ^{a,b}		Most Extreme Differences			Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative		
Penghargaan Finansial	181	12.76	2.123	.174	.145	-.174	2.340	.000
Pelatihan Profesional	181	15.97	3.023	.178	.091	-.178	2.390	.000
Pengakuan Profesional	181	15.20	3.392	.101	.079	-.101	1.359	.050
Nilai-nilai Sosial	181	22.06	4.383	.091	.057	-.091	1.428	.047
Lingkungan Kerja	181	23.02	5.698	.101	.055	-.101	1.359	.050
Pertimbangan Pasar Kerja	181	8.09	1.860	.185	.152	-.185	2.489	.000
Personalitas	181	3.91	1.114	.263	.163	-.263	3.537	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 5
Hasil Uji *Kruskall – Wallis*

Gender * Jenis Karir * Perguruan Tinggi Crosstabulation

Perguruan Tinggi				Jenis Karir				Total
				Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntansi Pemerintah	
NEGERI	Gender	Perempuan	Count	11	18	22	14	65
			% within Jenis Karir	40.7%	64.3%	56.4%	48.3%	52.8%
	Laki-laki	Count	16	10	17	15	58	
		% within Jenis Karir	59.3%	35.7%	43.6%	51.7%	47.2%	
	Total	Count	27	28	39	29	123	
		% within Jenis Karir	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
SWASTA	Gender	Perempuan	Count	9	5	8	6	28
			% within Jenis Karir	47.4%	41.7%	47.1%	60.0%	48.3%
	Laki-laki	Count	10	7	9	4	30	
		% within Jenis Karir	52.6%	58.3%	52.9%	40.0%	51.7%	
	Total	Count	19	12	17	10	58	
		% within Jenis Karir	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
Penghargaan Finansial	Akuntan Publik	46	94,83
	Akuntan Pendidik	40	83,88
	Akuntan Perusahaan	56	96,98
	Akuntansi Pemerintah	39	85,21
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Penghargaan Finansial
Chi-Square	2,290
df	3
Asy mp. Sig.	,514

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Jenis Karir

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
x1.1	Akuntan Publik	46	100,98
	Akuntan Pendidik	40	86,14
	Akuntan Perusahaan	56	90,06
	Akuntansi Pemerintah	39	85,56
	Total	181	
x1.2	Akuntan Publik	46	92,78
	Akuntan Pendidik	40	86,75
	Akuntan Perusahaan	56	99,45
	Akuntansi Pemerintah	39	81,13
	Total	181	
x1.3	Akuntan Publik	46	95,93
	Akuntan Pendidik	40	84,00
	Akuntan Perusahaan	56	95,66
	Akuntansi Pemerintah	39	85,67
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x1.1	x1.2	x1.3
Chi-Square	2,816	3,816	2,420
df	3	3	3
Asy mp. Sig.	,421	,282	,490

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Jenis Karir

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
Penghargaan Finansial	Perempuan	93	92,28
	Laki-laki	88	89,65
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Penghargaan Finansial
Chi-Square	,119
df	1
Asy mp. Sig.	,730

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Gender



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
x1.1	Perempuan	93	89,63
	Laki-laki	88	92,45
	Total	181	
x1.2	Perempuan	93	94,33
	Laki-laki	88	87,48
	Total	181	
x1.3	Perempuan	93	92,49
	Laki-laki	88	89,43
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x1.1	x1.2	x1.3
Chi-Square	,150	,936	,190
df	1	1	1
Asy mp. Sig.	,698	,333	,663

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gender

BRAWIJAYA



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

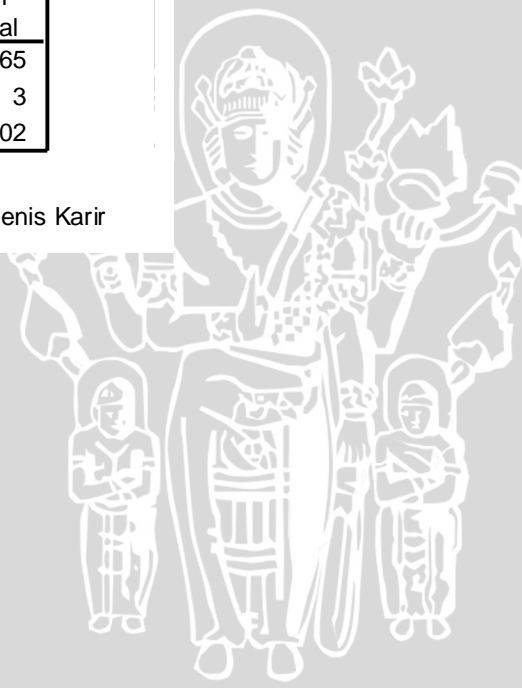
Ranks

Jenis Karir		N	Mean Rank
Pelatihan Profesional	Akuntan Publik	46	113,98
	Akuntan Pendidik	40	89,73
	Akuntan Perusahaan	56	85,43
	Akuntansi Pemerintah	39	73,21
Total		181	

Test Statistics^{a,b}

	Pelatihan Profesional
Chi-Square	14,365
df	3
Asymp. Sig.	,002

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Jenis Karir



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
x2.1	Akuntan Publik	46	107,39
	Akuntan Pendidik	40	86,40
	Akuntan Perusahaan	56	88,23
	Akuntansi Pemerintah	39	80,36
	Total	181	
x2.2	Akuntan Publik	46	101,24
	Akuntan Pendidik	40	101,10
	Akuntan Perusahaan	56	88,45
	Akuntansi Pemerintah	39	72,23
	Total	181	
x2.3	Akuntan Publik	46	111,26
	Akuntan Pendidik	40	95,75
	Akuntan Perusahaan	56	80,56
	Akuntansi Pemerintah	39	77,22
	Total	181	
x2.4	Akuntan Publik	46	109,23
	Akuntan Pendidik	40	85,20
	Akuntan Perusahaan	56	92,91
	Akuntansi Pemerintah	39	72,71
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
Chi-Square	7,969	9,482	13,367	12,501
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,047	,024	,004	,006

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Jenis Karir

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
Pelatihan Prof esional	Perempuan	93	91,16
	Laki-laki	88	90,84
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Pelatihan Prof esional
Chi-Square	,002
df	1
Asymp. Sig.	,967

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Gender



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
x2.1	Perempuan	93	89,00
	Laki-laki	88	93,11
	Total	181	
x2.2	Perempuan	93	89,80
	Laki-laki	88	92,27
	Total	181	
x2.3	Perempuan	93	92,82
	Laki-laki	88	89,07
	Total	181	
x2.4	Perempuan	93	90,70
	Laki-laki	88	91,32
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
Chi-Square	,315	,114	,255	,007
df	1	1	1	1
Asymp. Sig.	,574	,735	,614	,932

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gender



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

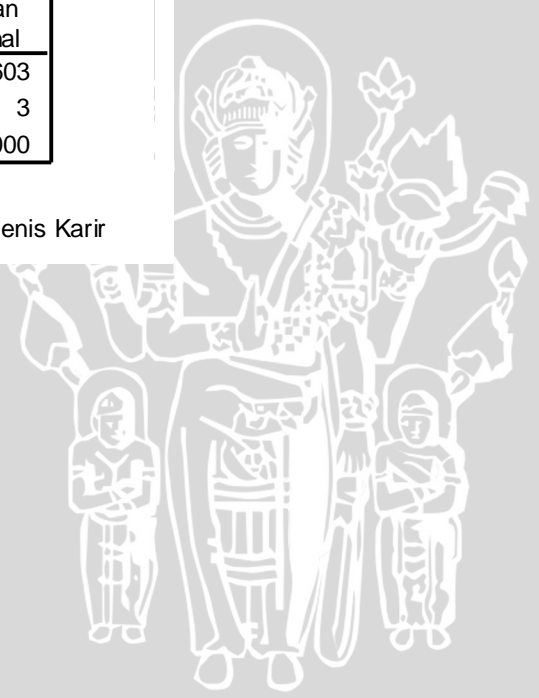
Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
Pengakuan Profesional	Akuntan Publik	46	119,88
	Akuntan Pendidik	40	72,84
	Akuntan Perusahaan	56	100,22
	Akuntansi Pemerintah	39	62,32
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Pengakuan Profesional
Chi-Square	32,603
df	3
Asymp. Sig.	,000

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Jenis Karir



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
x3.1	Akuntan Publik	46	101,04
	Akuntan Pendidik	40	78,51
	Akuntan Perusahaan	56	107,01
	Akuntansi Pemerintah	39	68,97
	Total	181	
x3.2	Akuntan Publik	46	113,64
	Akuntan Pendidik	40	82,40
	Akuntan Perusahaan	56	91,88
	Akuntansi Pemerintah	39	71,85
	Total	181	
x3.3	Akuntan Publik	46	117,93
	Akuntan Pendidik	40	86,40
	Akuntan Perusahaan	56	92,04
	Akuntansi Pemerintah	39	62,46
	Total	181	
x3.4	Akuntan Publik	46	108,16
	Akuntan Pendidik	40	77,26
	Akuntan Perusahaan	56	97,01
	Akuntansi Pemerintah	39	76,22
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4
Chi-Square	17,603	16,412	25,557	12,763
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,001	,001	,000	,005

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Jenis Karir

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
Pengakuan Profesional	Perempuan	93	90,68
	Laki-laki	88	91,34
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Pengakuan Profesional
Chi-Square	,007
df	1
Asymp. Sig.	,933

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Gender



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
x3.1	Perempuan	93	93,95
	Laki-laki	88	87,89
	Total	181	
x3.2	Perempuan	93	89,28
	Laki-laki	88	92,82
	Total	181	
x3.3	Perempuan	93	90,51
	Laki-laki	88	91,52
	Total	181	
x3.4	Perempuan	93	90,15
	Laki-laki	88	91,90
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4
Chi-Square	,662	,227	,018	,056
df	1	1	1	1
Asymp. Sig.	,416	,634	,894	,812

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gender



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
Nilai-nilai Sosial	Akuntan Publik	46	120,01
	Akuntan Pendidik	40	80,74
	Akuntan Perusahaan	56	93,33
	Akuntansi Pemerintah	39	63,96
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Nilai-nilai Sosial
Chi-Square	26,316
df	3
Asy mp. Sig.	,000

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Jenis Karir



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
x4.1	Akuntan Publik	46	90,70
	Akuntan Pendidik	40	93,81
	Akuntan Perusahaan	56	104,11
	Akuntansi Pemerintah	39	69,65
	Total	181	
x4.2	Akuntan Publik	46	100,38
	Akuntan Pendidik	40	101,68
	Akuntan Perusahaan	56	94,31
	Akuntansi Pemerintah	39	64,23
	Total	181	
x4.3	Akuntan Publik	46	103,72
	Akuntan Pendidik	40	92,28
	Akuntan Perusahaan	56	93,97
	Akuntansi Pemerintah	39	70,42
	Total	181	
x4.4	Akuntan Publik	46	117,73
	Akuntan Pendidik	40	76,26
	Akuntan Perusahaan	56	81,17
	Akuntansi Pemerintah	39	88,71
	Total	181	
x4.5	Akuntan Publik	46	114,09
	Akuntan Pendidik	40	76,30
	Akuntan Perusahaan	56	90,46
	Akuntansi Pemerintah	39	79,62
	Total	181	
x4.6	Akuntan Publik	46	122,41
	Akuntan Pendidik	40	84,25
	Akuntan Perusahaan	56	92,80
	Akuntansi Pemerintah	39	58,28
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6
Chi-Square	10,924	15,621	9,720	18,667	14,919	35,883
df	3	3	3	3	3	3
Asy mp. Sig.	,012	,001	,021	,000	,002	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Jenis Karir



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
Nilai-nilai Sosial	Perempuan	93	94,06
	Laki-laki	88	87,77
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Nilai-nilai Sosial
Chi-Square	,657
df	1
Asy mp. Sig.	,418

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gender



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
x4.1	Perempuan	93	92,46
	Laki-laki	88	89,46
	Total	181	
x4.2	Perempuan	93	95,22
	Laki-laki	88	86,54
	Total	181	
x4.3	Perempuan	93	93,42
	Laki-laki	88	88,44
	Total	181	
x4.4	Perempuan	93	92,80
	Laki-laki	88	89,10
	Total	181	
x4.5	Perempuan	93	92,58
	Laki-laki	88	89,33
	Total	181	
x4.6	Perempuan	93	90,14
	Laki-laki	88	91,91
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6
Chi-Square	,160	1,432	,444	,244	,186	,057
df	1	1	1	1	1	1
Asymp. Sig.	,689	,231	,505	,621	,666	,811

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gender



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

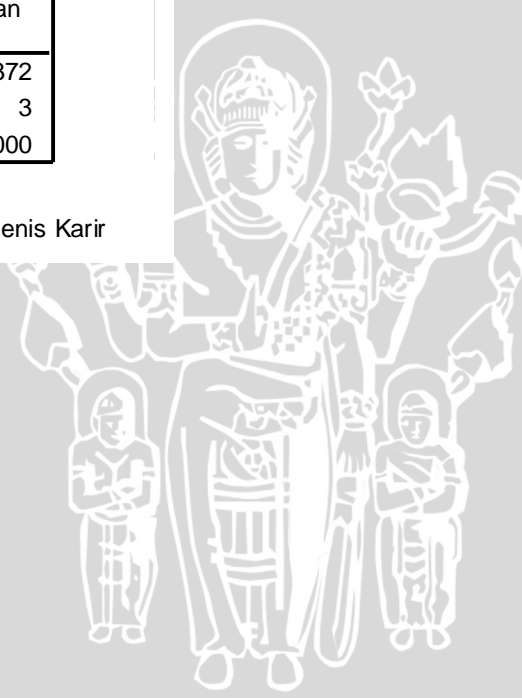
Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
Lingkungan Kerja	Akuntan Publik	46	126,20
	Akuntan Pendidik	40	80,46
	Akuntan Perusahaan	56	90,47
	Akuntansi Pemerintah	39	61,05
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Lingkungan Kerja
Chi-Square	35,372
df	3
Asymp. Sig.	,000

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Jenis Karir



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
x5.1	Akuntan Publik	46	107,33
	Akuntan Pendidik	40	90,85
	Akuntan Perusahaan	56	89,10
	Akuntansi Pemerintah	39	74,63
	Total	181	
x5.2	Akuntan Publik	46	102,91
	Akuntan Pendidik	40	78,80
	Akuntan Perusahaan	56	106,91
	Akuntansi Pemerintah	39	66,62
	Total	181	
x5.3	Akuntan Publik	46	128,66
	Akuntan Pendidik	40	80,26
	Akuntan Perusahaan	56	90,08
	Akuntansi Pemerintah	39	58,91
	Total	181	
x5.4	Akuntan Publik	46	102,21
	Akuntan Pendidik	40	92,24
	Akuntan Perusahaan	56	90,92
	Akuntansi Pemerintah	39	76,63
	Total	181	
x5.5	Akuntan Publik	46	106,10
	Akuntan Pendidik	40	82,85
	Akuntan Perusahaan	56	87,46
	Akuntansi Pemerintah	39	86,63
	Total	181	
x5.6	Akuntan Publik	46	113,34
	Akuntan Pendidik	40	105,56
	Akuntan Perusahaan	56	74,88
	Akuntansi Pemerintah	39	72,86
	Total	181	
x5.7	Akuntan Publik	46	120,18
	Akuntan Pendidik	40	67,84
	Akuntan Perusahaan	56	102,88
	Akuntansi Pemerintah	39	63,28
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	x5.6	x5.7
Chi-Square	9,049	19,579	43,257	8,249	8,541	22,491	33,619
df	3	3	3	3	3	3	3
Asy mp. Sig.	,029	,000	,000	,041	,036	,000	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Jenis Karir

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
Lingkungan Kerja	Perempuan	93	91,17
	Laki-laki	88	90,82
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Lingkungan Kerja
Chi-Square	,002
df	1
Asy mp. Sig.	,964

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Gender



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
x5.1	Perempuan	93	88,12
	Laki-laki	88	94,04
	Total	181	
x5.2	Perempuan	93	90,41
	Laki-laki	88	91,63
	Total	181	
x5.3	Perempuan	93	93,19
	Laki-laki	88	88,69
	Total	181	
x5.4	Perempuan	93	100,91
	Laki-laki	88	80,53
	Total	181	
x5.5	Perempuan	93	85,89
	Laki-laki	88	96,40
	Total	181	
x5.6	Perempuan	93	89,35
	Laki-laki	88	92,74
	Total	181	
x5.7	Perempuan	93	90,56
	Laki-laki	88	91,46
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	x5.6	x5.7
Chi-Square	,610	,026	,360	7,384	1,961	,199	,014
df	1	1	1	1	1	1	1
Asy mp. Sig.	,435	,871	,549	,007	,161	,655	,906

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gender

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

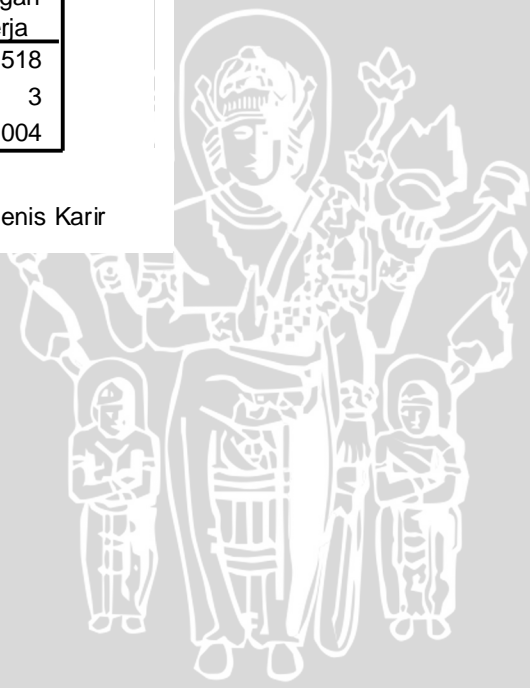
Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
Pertimbangan	Akuntan Publik	46	86,50
	Akuntan Pendidik	40	116,14
Pasar Kerja	Akuntan Perusahaan	56	86,53
	Akuntansi Pemerintah	39	76,95
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Pertimbangan Pasar Kerja
Chi-Square	13,518
df	3
Asymp. Sig.	,004

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Jenis Karir



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Jenis Karir	N	Mean Rank
x6.1	Akuntan Publik	46	83,11
	Akuntan Pendidik	40	111,85
	Akuntan Perusahaan	56	86,20
	Akuntansi Pemerintah	39	85,82
	Total	181	
x6.2	Akuntan Publik	46	88,39
	Akuntan Pendidik	40	114,58
	Akuntan Perusahaan	56	91,17
	Akuntansi Pemerintah	39	69,65
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x6.1	x6.2
Chi-Square	9,456	16,421
df	3	3
Asymp. Sig.	,024	,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Jenis Karir



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
Pertimbangan	Perempuan	93	90,60
	Laki-laki	88	91,42
Pasar Kerja	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Pertimbangan Pasar Kerja
Chi-Square	,012
df	1
Asy mp. Sig.	,914

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Gender

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Gender	N	Mean Rank
x6.1	Perempuan	93	91,78
	Laki-laki	88	90,17
	Total	181	
x6.2	Perempuan	93	90,50
	Laki-laki	88	91,53
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	x6.1	x6.2
Chi-Square	,049	,019
df	1	1
Asy mp. Sig.	,824	,889

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Gender



NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

Jenis Karir		N	Mean Rank
Personalitas	Akuntan Publik	46	97,79
	Akuntan Pendidik	40	94,94
	Akuntan Perusahaan	56	95,59
	Akuntansi Pemerintah	39	72,36
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Personalitas
Chi-Square	7,086
df	3
Asy mp. Sig.	,069

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Jenis Karir

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

Gender		N	Mean Rank
Personalitas	Perempuan	93	89,89
	Laki-laki	88	92,17
	Total	181	

Test Statistics^{a,b}

	Personalitas
Chi-Square	,095
df	1
Asy mp. Sig.	,758

- a. Kruskal Wallis Test
- b. Grouping Variable: Gender