



**ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL,  
PERTIMBANGAN PASAR KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA SERTA PERAN GENDER TERHADAP  
MOTIVASI PEMILIHAN KARIR  
SEBAGAI AKUNTAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**SARAH ANGGRAINI P.S**

1315100180

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SARAH ANGGRAINI PARAMITA S  
NPM : 1315100180  
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN  
FINANSIAL, PERTIMBANGAN PASAR KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA SERTA PERAN GENDER  
TERHADAP MOTIVASI PEMILIHAN KARIR  
SEBAGAI AKUNTAN (STUDI KASUS PADA  
MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN).

KETUA PROGRAM STUDI

(JUNAWAN, SE., M.Si)



DEKAN  
(Dr. SURYA NIPA, SH., M.HUM)

PEMBIMBING I

(RAHIMA br. PURBA, SE., M.Si., Ak., CA)

PEMBIMBING II

(PUJA RIZQY RAMADHAN, SE., M.Si)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Penghargaan Finansial terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan, (2) Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan, (3) Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan, (4) Peran Gender Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan, (5) Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja serta Peran Gender secara simultan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 796 mahasiswa program studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dengan sampel penelitian sebanyak 266 mahasiswa. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner melalui media *google form*. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,357 dimana artinya Penghargaan Finansial mampu mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan sebesar 35,7%. (2) Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,253 dimana artinya Pertimbangan Pasar Kerja mampu mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan sebesar 25,3%. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,291 dimana artinya Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan sebesar 29,1%. (4) Peran Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,154 dimana artinya Peran Gender mampu mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan sebesar 15,4%. (5) Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja serta Peran Gender secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. Hal ini didukung dengan Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yakni  $38,204 > 2,41$ .

**Kata Kunci:** Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Peran Gender, Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of: (1) Financial Rewards of Career Selection Motivation as an Accountant. (2) Job Market Consideration of Career Selection Motivation as an Accountant. (3) Job Environment of Career Selection Motivation as an Accountant. (4) Gender Roles of Career Selection Motivation as an Accountant. (5) Financial Rewards, Job Market Consideration, Job Environment and Gender Roles as together of Career Selection Motivation as an Accountant.*

*This study is a quantitative associative research. The population in this research is 796 undergraduate students majoring in Accounting Faculty of Social Sains, Pembangunan Panca Budi University and took sample of 266 respondents. Sampling using techniques is proportionate stratified random sampling. Data collection techniques using questionnaires through the google form media. Analysis prerequisite test include normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The data analysis technique using a simple and multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that: (1) Financial Rewards has positive and significant effect on Career Selection Motivation as an Accountant. This supported by a coefficient of determination of 0,357 which means that Financial Awards can influence the Career Selection Motivation as an Accountant by 35,7%. (2) Job Market Consideration has positive and significant effect on Career Selection Motivation as an Accountant. This supported by a coefficient of determination of 0,253 which means that Job Market Consideration can influence the Career Selection Motivation as an Accountant by 25,3%. (3) Job Environment has positive and significant effect on Career Selection Motivation as an Accountant. This supported by a coefficient of determination of 0,291 which means that Job Environment can influence the Career Selection Motivation as an Accountant by 29,1%. (4) Gender Roles has positive and significant effect on Career Selection Motivation as an Accountant. This supported by a coefficient of determination of 0,154 which means that Gender Roles can influence the Career Selection Motivation as an Accountant by 15,4%. (5) Financial Rewards, Job Market Consideration, Job Environment, and Gender Roles as together have positive and significant effect on Career Selection Motivation as an Accountant. This supported by F count larger than F table is  $38,204 > 2,41$ .*

***Keywords: Financial Rewards, Job Market Consideration, Job Environment, Gender Roles, Career Selection Motivation as an Accountant***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita kehadirat Tuhan YME atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul : **“Analisis Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja serta Peran Gender terhadap Motivasi Pemilihan Profesi sebagai Akuntan”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata (S-1) Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian proposal ini, penulis tidak luput dari kendala. Namun kendala tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M sebagai Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum sebagai Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Junawan, S.E., M.Si sebagai Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Rahima br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA. Sebagai Dosen Pembimbing 1 (satu) yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dalam penyusunan proposal ini.

5. Bapak Puja Rizqy Ramadhan, SE., M. Si Sebagai Dosen Pembimbing 2 (dua) saya yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dalam penyusunan proposal ini.
6. Segenap Bapak/Ibu dosen Program Studi Akuntansi Jurusan Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas didikan, semangat dan bimbingannya selama ini.
7. Teristimewa Alm. Kedua orang tua saya yang telah membesarkan saya dan memberikan kesempatan untuk memperoleh pendidikan hingga ke bangku kuliah dan juga telah memenuhi segala kebutuhan saya untuk menyelesaikan pendidikan ini.
8. Pihak-pihak terdekat saya, Phee, kak Ira, vidya, lulu, David dan Teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasi yang sangat besar untuk saya.

Semoga Tuhan YME memberikan balasan berkat dan karunia atas bantuan yang selama ini diberikan kepada penulis, Amin. Penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca.

Medan, 28 Desember 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Dan Batasan Masalah .....	6
1.3 Perumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Tujuan Penelitian .....	8
1.4.2 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Konseptual .....	28
2.4 Hipotesis .....	30
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
3.2.1 Lokasi Penelitian .....	32
3.2.2 Waktu Penelitian .....	33
3.3 Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	33
3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	34

3.4.1 Variabel Penelitian .....	34
3.4.2 Defenisi Operasional .....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.6 Teknik Analisa Data .....	40
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	46
4.1.2 Karakteristik Responden .....	46
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	48
4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data .....	64
4.1.5 Analisis Statistik Deskripsi .....	69
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	71
4.1.7 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	76
4.1.8 Hasil Regresi Linear Berganda .....	81
4.1.9 Pengujian Hipotesis.....	84
4.1.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	87
4.2 Pembahasan .....	87
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>93</b>
5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>100</b>
<b>BIODATA</b>	



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Survey Awal .....	2
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi .....	33
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	38
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner .....	46
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel 4.3 Lama Semester Responden .....	47
Tabel 4.4 Umur Responden Penelitian .....	48
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>1.1</sub> .....	49
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>1.2</sub> .....	49
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>1.3</sub> .....	50
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>1.4</sub> .....	51
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>1.5</sub> .....	51
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>2.1</sub> .....	52
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>2.2</sub> .....	52
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>2.3</sub> .....	53
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>2.4</sub> .....	54
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>2.5</sub> .....	54
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>3.1</sub> .....	55
Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>3.2</sub> .....	55
Tabel 4.17 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>3.3</sub> .....	56
Tabel 4.18 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>3.4</sub> .....	57
Tabel 4.19 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>3.5</sub> .....	57
Tabel 4.20 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>4.1</sub> .....	58
Tabel 4.21 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>4.2</sub> .....	59
Tabel 4.22 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>4.3</sub> .....	59
Tabel 4.23 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>4.4</sub> .....	60
Tabel 4.24 Deskripsi Variabel Penelitian X <sub>4.5</sub> .....	60

Tabel 4.25 Deskripsi Variabel Penelitian $Y_1$ .....	61
Tabel 4.26 Deskripsi Variabel Penelitian $Y_2$ .....	62
Tabel 4.27 Deskripsi Variabel Penelitian $Y_3$ .....	62
Tabel 4.28 Deskripsi Variabel Penelitian $Y_4$ .....	63
Tabel 4.29 Deskripsi Variabel Penelitian $Y_5$ .....	64
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Penghargaan Finansial .....	65
Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja.....	65
Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	66
Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Peran Gender .....	67
Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas pemilihan karir sebagai akuntan.....	67
Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.36 Statistik Deskriptif .....	69
Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
Tabel 4.38 Hasil Regresi Hipotesis Pertama .....	76
Tabel 4.39 Hasil Regresi Hipotesis Kedua .....	78
Tabel 4.40 Hasil Regresi Hipotesis Ketiga .....	79
Tabel 4.41 Hasil Regresi Hipotesis Keempat .....	80
Tabel 4.42 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	82
Tabel 4.43 Hasil Uji F .....	84
Tabel 4.44 Hasil Uji t .....	85
Tabel 4.45 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	87

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.1 Diagram Persentase Umur Responden .....	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas K. Smirnov .....	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P. Plot .....	72
Gambar 4.4 Hasil Uji Histogram .....	73
Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Pengantar Penelitian.....	85
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian.....	90
Lampiran 4 Hasil SPSS 20 .....	124
4.1. Uji Validitas .....	124
4.2. Uji Reabilitas .....	130
4.3. Analisis Deskriptif .....	133
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	134
4.5. Koefisien Determinasi .....	138
4.6. Regresi Linear Sederhana .....	139
4.7. Regresi Linear Berganda .....	141
4.8 Hasil Uji F.....	142
4.9. Hasil Uji t.....	142

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menjelang kelulusannya, mahasiswa semester akhir tentu sudah memiliki rancangan mengenai langkah yang nantinya akan ditempuh setelah menerima ijazah kelulusan. Saat ini, perkembangan dalam dunia pekerjaan dan bisnis di Indonesia berkembang dengan cukup pesat. Perkembangan tersebut secara tidak langsung membentuk lapangan pekerjaan yang beragam serta menuntut masyarakat untuk saling bersaing terutama dalam hal mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini salah satu Angkatan kerja yaitu sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi. Saat ini banyak mahasiswa yang memiliki minat pada fakultas sosial sains khususnya pada jurusan akuntansi baik pada universitas negeri maupun swasta. Berkembangnya zaman mengharuskan lulusan sarjana memiliki kemampuan dan wawasan yang luas serta berkualitas. Hal tersebut dibutuhkan pada karir atau profesi yang akan dipilih.

Pada umumnya, mahasiswa lulusan jurusan akuntansi memiliki beberapa pilihan pekerjaan yang sesuai dengan jurusan tersebut. Pilihan pertama, dapat bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Pilihan kedua, dapat langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu S2. Pilihan ketiga, yaitu dapat memiliki profesi pada bidang akuntansi yaitu menjadi seorang akuntan. Setiap lulusan jurusan akuntansi berhak untuk memilih karir yang akan ditempuh sesuai dengan kemampuan dan keinginan masing-masing. Bagi lulusan jurusan akuntansi yang ingin memilih menjadi seorang

akuntan khususnya akuntan publik, harus melanjutkan pendidikan untuk profesi akuntan dan memperoleh gelar akuntan terlebih dahulu.

Menentukan dan memilih karir adalah hal yang sangat penting dalam perjalanan hidup. Maka dari itu dalam memilih karir yang akan ditempuh, mahasiswa lulusan jurusan akuntansi memiliki berbagai pertimbangan. Motivasi adalah salah satu dari beberapa hal yang berperan penting dalam pemilihan karir seseorang. Mahasiswa lulusan akuntansi tentu sudah mempunyai perencanaan karir yang akan digeluti seusaai memperoleh gelar sarjana Strata 1 (S1). Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada 100 mahasiswa akuntansi Universitas Panca Budi Medan, sebanyak 53 Mahasiswa akuntansi belum memiliki minat dan dorongan yang besar untuk berkarir sebagai seorang akuntan. Pengambilan sampel ditujukan pada mahasiswa akuntansi pada tingkat semester 7 yang mana pada tingkat tersebut Mahasiswa sedikit banyaknya sudah memikirkan karir maupun pekerjaan yang akan digeluti saat sudah menyanggah gelar sarjana. Ada sebanyak 21 mahasiswa yang kurang termotivasi dan ragu-ragu dalam pemilihan profesi sebagai akuntan. Terdapat 42 mahasiswa kurang memiliki minat dengan profesi akuntan dan lebih memilih pekerjaan ataupun karir pada bidang lain. Sementara 37 mahasiswa lainnya memiliki motivasi yang kuat untuk menjadikan profesi akuntan sebagai salah satu karir yang akan digeluti.

**Tabel 1.1. Tabel Data Survey Awal Motivasi Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kurang Minat	21 orang	21%
Tidak Minat	42 orang	42%
Sangat Minat	37 orang	37%
<b>Total</b>	<b>100 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : diolah oleh penulis (2020)*

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa sekitar 53% mahasiswa akuntansi semester 7 Universitas Pembangunan Panca Budi masih ragu dan belum konsisten terhadap pilihan karir atau pekerjaan yang akan ditempuh. 53 mahasiswa akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi tersebut juga belum sepenuhnya mengetahui langkah dan tahapan yang harus diambil serta persyaratan yang harus dimiliki untuk dapat menjadi seorang akuntan. Hal tersebut menjadi salah satu kendala yang berpengaruh dalam motivasi mereka pada pemilihan karir sebagai akuntan (*Tabulasi data terdapat pada lampiran 3*).

Salah satu langkah awal kesuksesan adalah perencanaan karir. Maka pengetahuan dan wawasan yang luas pada mahasiswa akuntansi dapat merangsang minat terhadap pemilihan karir yang salah satunya adalah profesi akuntan. Minat ialah kecenderungan seseorang untuk memilih dan melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Keinginan atau minat berkarir pada seseorang tentunya berbeda. Hal tersebut tergantung pada berbagai faktor, diantaranya penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja serta peran gender.

Penghargaan finansial biasanya merupakan hal utama yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karir, pekerjaan atau profesi yang akan digeluti. Saat ini sudah banyak perusahaan yang memungkinkan untuk memberikan penghargaan finansial seperti gaji, tunjangan pekerjaan serta penghargaan baik secara material maupun nonmaterial sesuai dengan prestasi serta kinerja masing-masing karyawannya. Khususnya dalam profesi akuntan publik, kantor akuntan publik (KAP) mempunyai cara tersendiri dalam memberikan penghargaan finansial berupa bonus atau insentif kepada auditornya. Hal tersebut dapat diukur dari banyaknya proyek klien yang akan ditangani oleh kantor akuntan publik. Jika

bernasib baik, akuntan publik dapat memperoleh gaji yang besar. Namun tidak sedikit juga auditor yang bergaji kecil. Hal ini merupakan salah satu penyebab lulusan baru jurusan akuntansi lebih memilih menjadi staf auditor di lembaga pemerintahan atau bahkan memutuskan untuk beralih ke profesi atau bidang kerja lain (Supriyanta, 2003).

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu penilaian seseorang dalam memilih pekerjaan. Karena setiap pekerjaan tentunya mempunyai peluang, kesempatan dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Di Indonesia jumlah akuntan masih sangat minim, sehingga peluang untuk berkarier menjadi seorang akuntan masih sangat terbuka lebar. Terlebih lagi di tahun 2015 adanya *Asean Economic Community* yang memungkinkan akuntan dari luar negeri dapat masuk dengan sangat mudah ke Indonesia. Hal tersebut menyebabkan persaingan pasar kerja menjadi semakin sulit dan selektif.

Sama halnya dengan pasar kerja yang adalah salah satu alasan seseorang dalam memilih pekerjaan. Lingkungan kerja dalam bidang akuntan merupakan lingkungan kerja yang lebih banyak memiliki tuntutan untuk menghadapi tantangan dari berbagai variasi jasa yang diberikan klien yang tentunya dapat menimbulkan berbagai macam tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Sebagai contoh adanya tenggang waktu yang mengharuskan seorang akuntan lembur sehingga tanpa disadari menciptakan tingkat kompetisi yang tinggi. Seseorang yang memiliki sifat kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memilih lingkungan kerja yang dapat memberikan tantangan dan mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tugas maupun tantangan yang diberikan dengan baik



namun tidak sedikit juga orang-orang yang mengharapkan pekerjaan yang minim tantangan dan cenderung lebih santai dalam bekerja.

Era sebelum kartini yang melarang wanita bekerja sudah tidak berlaku lagi pada masa sekarang. Kaum wanita saat ini sudah mempunyai peran yang sama dengan laki-laki baik dalam berkarya, dalam aspek kehidupan sosial dan juga karir. Menurut Rahmawati (2004: 19) istilah gender mengarah pada karakteristik dan ciri-ciri sosial yang diasosiasikan pada laki-laki dan perempuan yang tidak hanya didasarkan pada perbedaan biologis namun juga pada interpretasi sosial dan kultural.

Pada umumnya, perempuan yang mempunyai Pendidikan yang tinggi bisa memiliki pekerjaan yang layak. Namun pemilihan pekerjaannya masih banyak yang berbasis gender sehingga terkesan sedikit diskriminatif. Wanita dianggap kaum yang lemah, dependen dan pasif. Sehingga hanya beberapa pekerjaan yang dianggap sesuai dengan hal tersebut. Terdapat 41% dari responden yang adalah akuntan publik wanita meninggalkan karirnya karena mengalami bentuk-bentuk diskriminasi.

Merujuk data yang diperoleh melalui direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) pada Maret 2003, hanya terdapat 10 KAP atau sekitar 5% manajernya adalah perempuan dari 183 KAP dan dari 318 rekan hanya terdapat 28 atau 8.8% yang merupakan auditor wanita (Trisnawati dalam Venny dan Wirawan, 2013). Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat wanita yang memang menggeluti profesi akuntan, tetapi hanya sedikit yang dapat berada di posisi jabatan yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan dalam nilai sosial yang

menimbulkan kondisi yang berbeda juga baik dalam peluang, performa, prestasi dan kapabilitas anatara pria dan wanita.

Banyaknya faktor-faktor yang memotivasi dalam pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi, sehingga penelitian ini dibatasi pada faktor penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja serta peran gender. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “**Analisis Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja serta peran gender Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan** (Studi Kasus Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Panca Budi Medan).

## **1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Kurangnya motivasi menjadi seorang akuntan.
2. Dibutuhkan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit untuk menjadi seorang akuntan.
3. Terdapat indikasi pendapatan yang tidak menentu untuk profesi akuntan publik yang diukur berdasarkan banyaknya klien.
4. AEC menyebabkan persaingan yang ketat dan selektif dalam pasar kerja profesi akuntan.
5. Profesi akuntan memiliki tingkat pekerjaan yang dapat dikatakan sulit karena mendapat tekanan dari berbagai klien untuk mencapai hasil yang diinginkan.

6. Terdapat diskriminasi gender di dalam profesi akuntan sehingga kompetensi wanita dalam profesi akuntan diragukan.

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada 4 (empat) variabel yaitu Penghargaan Finansial (X1), Pertimbangan Pasar Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) serta peran gender (X4) terhadap motivasi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut, penulis mengambil rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah penghargaan finansial mempengaruhi motivasi mahasiswa akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi dalam pemilihan karir sebagai akuntan?
2. Apakah pertimbangan pasar kerja mempengaruhi motivasi mahasiswa akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi dalam pemilihan karir sebagai akuntan?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi motivasi mahasiswa akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi dalam pemilihan karir sebagai akuntan?
4. Apakah peran gender mempengaruhi motivasi mahasiswa akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi dalam pemilihan karir sebagai akuntan?

5. Apakah penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja serta peran gender secara simultan mempengaruhi motivasi mahasiswa akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi dalam Pemilihan karir sebagai akuntan?

#### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan terhadap Pemilihan karir sebagai akuntan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
4. Untuk mengetahui pengaruh peran gender terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
5. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja serta peran gender terhadap Pemilihan karir sebagai akuntan.

##### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Bagi penulis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, memperluas wawasan serta meningkatkan pemahaman penulis

mengenai faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai seorang akuntan.

2. Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi dalam mengambil keputusan menjadi seorang akuntan. Serta dapat memberikan nilai tambah dalam meningkatkan kualitas mutu pengajaran sehingga dapat menghasilkan lulusan yang memiliki intelektual yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
3. Bagi pihak-pihak lain, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk mahasiswa/mahasiswi lain untuk melakukan dan mengembangkan penelitian serupa di masa mendatang.

### **1.5 Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Lilis Kurnia Sari (2016). Perbedaan dengan peneliti terdahulu adalah :

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen diantaranya, nilai intrinsik, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar. Sedangkan penelitian ini, menggunakan variabel independen diantaranya penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender.
2. Penelitian ini di tulis pada tahun 2019 sedangkan penelitian terdahulu pada tahun 2016.
3. Responden pada penelitian terdahulu adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, sedangkan responden pada penelitian ini adalah Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi Pemilihan Karir sebagai Akuntan**

###### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah tahapan mendorong atau mempengaruhi yang berasal dari luar terhadap seseorang atau kelompok supaya mau melaksanakan sesuatu yang sudah ditentukan (Samsudin 2010). Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tujuan dan keinginan para karyawan dan organisasi dapat tercapai atau terpenuhi.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang artinya dorongan. Sehingga Bangun (2012) menyimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan sesuatu yang berlangsung secara sadar. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi ialah proses yang menjelaskan intensitas, arah serta ketekunan seseorang untuk dapat mencapai tujuannya. Motivasi ini penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan akan dengan gigit dan antusias dalam bekerja untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi. Pentingnya motivasi karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dan sugesti yang menjadi dasar semangat seseorang dalam

bersikap dan melakukan sesuatu secara optimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Setyawardani (2009), pemilihan karir merupakan suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan dirinya untuk memasuki tahapan yang berhubungan dengan pekerjaan. Akbar (2011) menyatakan bahwa pemilihan karir adalah hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman, orang tua yang dianggap mempunyai peranan yang penting. Pemilihan karir merupakan salah satu keputusan terpenting dalam kehidupan seseorang yang akan berdampak pada apa yang akan ditempuh dimasa yang akan datang.

#### **b. Pengertian Akuntan**

Akuntan merupakan sebutan dan gelar profesional yang diberikan kepada seorang sarjana yang telah menempuh Pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi pada suatu universitas atau perguruan tinggi dan telah lulus Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). Gelar profesi akuntansi diberikan hanya kepada lulusan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) yang terdaftar di Departemen Keuangan RI dan mendapatkan register Negara (Undang-undang No. 34 tahun 1954). Untuk terdaftar dalam Register Negara, seorang akuntan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

##### **1. Lulus Pendidikan profesi akuntansi**

Untuk dapat mengikuti ujian sertifikasi akuntan professional, seseorang harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Memiliki Pendidikan paling rendah diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) di bidang akuntansi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi Indonesia

atau luar negeri yang telah disetarakan oleh instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Pendidikan.

- b. Memiliki Pendidikan magister (S-2) atau doktor (S-3) yang menekankan penerapan praktik-praktik akuntansi dari perguruan tinggi Indonesia atau perguruan tinggi luar negeri yang telah disetarakan oleh instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Pendidikan.
- c. Mengikuti Pendidikan program profesi akuntan (PPAk) dengan ketentuan telah menyelesaikan kegiatan pembelajaran pada mata ujian yang akan diikuti; atau
- d. Memiliki sertifikasi akuntansi level 6 (enam) berdasarkan kerangka kuaifikasi nasional Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Berpengalaman di bidang Akuntansi  
  
Memiliki pengalaman praktik di bidang akuntan, terutama yang bekerja dibidang akuntansi; atau memiliki pengalaman mengajar bidang pada akuntansi.

## 2. Sebagai anggota asosiasi profesi akuntan

IAI menjadi satu-satunya wadah yang mewakili profesi akuntan di Indonesia secara keseluruhan baik yang berpraktik sebagai akuntan publik, akuntan pendidik atau pengajar dalam bidang akuntan dan akuntan perusahaan.



Menurut Denziana dan Febriana (2017) mereka yang telah selesai menempuh Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) berhak memperoleh gelar Akuntan (Ak) dan mendapatkan Register Negara serta dapat mengikuti Ujian Sertifikasi akuntan Publik (USAP), sebagai syarat penting untuk mendapatkan izin praktik sebagai Akuntan Publik.

### **c. Profesi Akuntan di Indonesia**

#### **1. Akuntan Publik**

Profesi Akuntan Publik merupakan salah satu profesi akuntan yang pekerjaannya menjual jasa profesional kepada masyarakat, terutama untuk jenis layanan atau jasa pemeriksaan laporan keuangan. Seorang yang akan menjadi akuntan publik harus lulus gelar sarjana dan memperoleh gelar akuntan dari organisasi profesi. Seorang akuntan publik dapat memberikan : (1) jasa pemeriksaan; (2) jasa perpajakan; (3) jasa konsultasi manajemen; dan (4) jasa akuntansi. Menurut Boyton, Johnson dan Kell (2002), akuntan publik merupakan praktisi perorangan atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing personal kepada klien.

#### **2. Akuntan Perusahaan**

Akuntan perusahaan (internal) bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bertugas untuk mencatat setiap transaksi-transaksi keuangan serta menyusun laporan akuntansi untuk pihak luar perusahaan, juga menangani masalah pajak perusahaan dan auditing atau pemeriksaan secara internal.

#### **3. Akuntan Pendidik**

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas mendidik dalam bidang akuntansi, melakukan penelitian dan pengembangan di bidang akuntansi,

menyusun kurikulum di berbagai tingkat satuan pendidikan. Sederhananya dapat diartikan sebagai guru atau dosen yang mengajar bidang akuntansi.

#### 4. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja pada instansi pemerintahan yang bertugas untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap pertanggungjawaban keuangan unit-unit organisasi dalam pemerintahan serta melakukan perancangan sistem akuntansi untuk pemerintah. Umumnya akuntan pemerintah bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembagian (BPKP), Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) dan instansi pajak.

#### **2.1.2 Akuntan Profesional (*Chartered Accountant*)**

CA (*Chartered Accountant*) adalah akuntan profesional yang bertanggung jawab dalam hal menyiapkan serta melaporkan laporan keuangan kepada pemegang saham dan publik. Selain itu CA (*Chartered Accountant*) dapat menganalisis dan mengevaluasi informasi keuangan, membuat keputusan berdasarkan informasi tersebut serta merencanakan implementasi keputusan yang akan diambil. CA (*Chartered Accountant*) sendiri dapat berperan sebagai konsultan mengenai masalah akuntansi, pelaporan manajemen, serta perpajakan. Terdapat beberapa kriteria untuk dapat menjadi seorang akuntan profesional, diantaranya :

- (a). Memiliki register akuntan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
- (b). Memiliki pengalaman dan/atau menjalankan praktik keprofesian di bidang akuntansi baik disektor pendidikan, korporasi, sektor publik maupun praktisi akuntan publik.

(c). Menaati dan melaksanakan standar profesi.

(d). Menjaga kompetensi melalui Pendidikan professional berkelanjutan.

Diharapkan dengan kualifikasi akuntan profesional atau CA dapat menjamin serta meningkatkan kualitas pekerjaan akuntan profesional dan mempunyai daya saing yang lebih luas cakupannya sehingga siap menghadapi masyarakat ekonomi pada tingkat global. *Chartered Accountant* dilahirkan dengan memprioritaskan integritas dan profesionalisme yang akan menjadi bekal yang berharga bagi akuntan Indonesia dalam menghadapi persaingan global.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam pemilihan karir sebagai akuntan.**

#### **(a). Penghargaan Finansial**

Penghargaan finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri (Kadarisman, 20012). Menurut Alhadar (2013) penghargaan finansial adalah penghargaan dalam bentuk finansial yang dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja ialah memperoleh penghargaan finansial.

Penghargaan finansial merupakan semua pendapatan dalam wujud uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai balasan atas jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan. Seseorang yang bekerja atau bergabung dalam suatu instansi maupun perusahaan tentu memiliki harapan bahwa kebutuhannya akan dapat terpenuhi oleh instansi atau perusahaan tersebut. Saat ini sudah banyak

sekali perusahaan yang memungkinkan untuk membayar para karyawan atau pegawainya lebih dari sekedar upah pokok atau gaji saja, melainkan para pekerja mungkin akan mendapatkan tambahan berupa tunjangan kinerja, akomodasi, serta beberapa penghargaan material maupun non material sesuai dengan prestasi serta kinerja masing-masing karyawannya. hal tersebut merupakan motivasi untuk para pekerja agar dapat memberikan kemampuan bekerja yang yang optimal serta memberikan dorongan agar para karyawan dapat lebih berprestasi dalam pekerjaannya.

Pada intinya penghargaan finansial merupakan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan serta kontribusinya dalam membantu perusahaan, instansi maupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Penghargaan finansial dapat diukur dengan beberapa indikator (Rahayu dkk, 2003) dan diantaranya, sebagai berikut :

1. Penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi
2. Potensi kenaikan penghargaan finansial yang lebih cepat
3. Tersedianya dana pensiun.

#### **(b). Pertimbangan Pasar Kerja**

di Indonesia penyelenggaraan pasar tenaga kerja dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja. Instansi yang memerlukan tenaga kerja dapat menyatakan jumlah serta kualifikasi yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta persyaratan ke Depnaker yang kemudian akan diumumkan kepada masyarakat umum tentang permintaan atau lowongan tenaga kerja tersebut.

Pasar kerja adalah wadah dan sarana yang mengatur pertemuan antara pencari kerja dengan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Profesi yang memiliki

pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil. Selain profesi akuntan publik, bidang pekerjaan sesuai yang dapat digeluti oleh mahasiswa akuntansi adalah menjadi akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik. Pertimbangan pasar kerja menjadi salah satu pertimbangan seseorang dalam memilih dan menentukan sebuah pekerjaan mengingat setiap pekerjaan memiliki peluang dan kesempatan yang berbeda-beda (Ikhwan, 2015).

Menurut Chan (2012), terdapat tiga indikator dalam pertimbangan pasar kerja yaitu :

1. Tersedianya lapangan pekerjaan

Tercatat dari 700 ribu perusahaan di Indonesia hanya 30 ribu perusahaan yang menggunakan eksternal audit. Indonesia sendiri hanya memiliki CPA (*Certified Public Accountant*) sebanyak 400 orang (CNN Indonesia, 2019). Lapangan kerja untuk profesi akuntan di Indonesia terbilang cukup besar. Hal tersebut dikarenakan minimnya jumlah akuntan di Indonesia.

2. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan salah satu faktor pendukung dimana profesi yang akan diambil diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara melainkan dapat bertahan dalam jangka panjang yang artinya jauh dari kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

3. Kemudahan mengakses lowongan kerja

Lowongan pekerjaan yang mudah diakses akan membantu dalam menentukan pekerjaan. Pilihan karir yang lebih fleksibel juga akan sangat membantu karyawan untuk berinovasi dan lebih berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya agar

dapat memperbaharui dan meningkatkan jenjang karir mereka diperusahaan yang juga akan berpengaruh dalam manfaat yang akan didapatkannya.

### **(c). Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Manajemen perusahaan yang baik tentu akan mewujudkan Lingkungan kerja yang baik pula guna dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun sebaliknya suasana serta keadaan lingkungan kerja yang tidak memadai atau mendukung akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat dikatakan dalam kondisi baik saat pekerja dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya. Dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja pada saat bekerja, baik yang

dalam bentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang berdampak pada personalitas dan kualitas bekerja.

Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

#### 1. Lingkungan kerja Fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan , misalnya: (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- c. Tersedianya peralatan kerja yang mencukupi.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan
- e. Tersedianya sarana angkutan yang nyaman dan mudah diperoleh oleh para karyawan.
- f. Tersedianya tempat istirahat untuk karyawan seperti kafetaria, baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah untuk dicapai karyawan.

Beberapa indikator lingkungan kerja fisik menurut Siagian (2014) adalah sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat bekerja harus menarik dan dibangun kokoh agar dapat enak dipandang mata serta memberikan perasaan nyaman dan aman untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kantor yang memadai sangat dibutuhkan para karyawan karena dapat mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika peralatan kerja tidak memadai maka proses kerja juga pasti akan terhambat sehingga tugas dan pekerjaan akan sulit terselesaikan dengan target yang sudah ditentukan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan menjadi salah satu faktor pendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti fasilitas peristirahatan dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana transportasi

Tersedianya sarana transportasi akan mendukung karyawan untuk dapat sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik sarana angkutan yang memang diperuntukkan kepada karyawan maupun sarana transportasi umum yang nyaman dan mudah untuk diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan fisik tidak dapat



dirasakan oleh panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan atasan dan sebaliknya.

Siagian (2014) merinci 3 (tiga) indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator ini dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana yang harmonis dan tanpa saling intrik antara sesama rekan sekerja dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap berada dalam satu organisasi dan menciptakan suasana kerja yang positif.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan terhadap bawahan atau kaeryawannya harus dapat dijaga dan dibina dengan baik serta antara atasan dan bawahan harus saling menghargai sehingga dapat menciptakan rasa hormat di antara masing-masing individu dalam sebuah organisasi.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama ini harus dibina dengan baik karena sangat berpengaruh dalam pekerjaan. Apabila kerjasama tersebut dapat terhubung dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien dan efektif.

#### **(d). Pengertian Peran Gender**

Masa-masa sebelum kartini yang melarang wanita untuk bekerja sudah tidak berlaku lagi pada masa sekarang. Kaum wanita saat ini sudah mempunyai peran yang sama dengan laki-laki baik dalam berkarya, dalam aspek kehidupan sosial dan juga karir. Gender merupakan perbedaan fungsi, peran serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang diciptakan melalui konstruksi sosial budaya dan

dapat berubah seiring dengan perkembangan zaman dari waktu ke waktu. Menurut Mosse (2007), gender mencakup penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, bekerja di dalam dan di luar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga, dan sebagainya.

Pada umumnya, perempuan yang mempunyai Pendidikan yang tinggi bisa memiliki pekerjaan yang layak. Namun pemilihan pekerjaannya masih banyak yang berbasis gender sehingga terkesan sedikit diskriminatif. Wanita dianggap kaum yang lemah, dependen dan pasif. Sehingga hanya beberapa pekerjaan yang dianggap sesuai dengan hal tersebut. Ketika berbicara tentang pekerjaan, wanita jauh tertinggal dari laki-laki.

Dikutip dari laman VOA Indonesia tentang kesenjangan gender, Kemungkinan perempuan mendapat pekerjaan 26 % lebih kecil daripada laki-laki yang juga meluas ke pekerjaan dalam posisi yang lebih tinggi. Data ILO menunjukkan secara global hanya seperempat manajer adalah perempuan. Pekerjaan perempuan dalam peran kepemimpinan cenderung diremehkan dan dianggap lebih unggul dalam soft skill daripada hard skill dimana bukan menjadi suatu kelebihan yang serius.

Merujuk data yang diperoleh melalui direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) pada Maret 2003, hanya terdapat 10 KAP atau sekitar 5% manajernya adalah perempuan dari 183 KAP dan dari 318 rekan hanya terdapat 28 atau 8.8% yang merupakan auditor wanita (Trisnawati dalam Venny dan Wirawan, 2013). Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat wanita yang memang menggeluti profesi akuntan, tetapi hanya sedikit yang dapat berada di posisi jabatan yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan dalam nilai sosial yang

menimbulkan kondisi yang berbeda juga baik dalam peluang, performa, prestasi dan kapabilitas antara pria dan wanita.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Berikut terlampir beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Lilis kurnia sari (2016) dengan judul “Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. Nilai intrinsik pekerjaan pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi 0,208 yang artinya nilai intrinsik pekerjaan mempengaruhi motivasi pemilihan karir sebagai akuntan sebesar 20,8%.
- b. Lingkungan kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.
- c. Pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

2. Muhammad Ikhwan Zaid (2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”. Sample penelitian adalah mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Yogyakarta Angkatan 2012. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik
  - b. Faktor Gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik.
3. Adif Nugroho (2014) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Sebelas Maret Surakarta)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :
- a. Nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.
  - b. Persepsi penghasilan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.
  - c. sifat pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.
4. Irma Kristina (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebutuhan Pasar, Nilai Intrinsik dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan”. Sample penelitian adalah mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Prima Indonesia (UNPRI). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :
- a. Kebutuhan pasar dan nilai intrinsik berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
  - b. Lingkungan kerja, kebutuhan pasar dan nilai intrinsik secara bersama berpengaruh secara simultan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

5. Mega Diana (2015) dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi PPAK dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. (Studi empiris pada Universitas PPAk di Sumatra). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. Motivasi kualitas, motivasi karir dan motivasi ekonomi berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi PPAk.
- b. Persepsi berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi PPAk.
- c. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi yang sedang mengambil program profesi akuntansi (PPAk).

**Tabel 2.1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	<b>Lilis Kurnia Sari (2016)</b>	Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan	1. Nilai Intrinsik Pekerjaan, 2. Lingkungan Kerja 3. Pertimbangan Pasar Kerja	Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan	Nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.
2	<b>Muhammad Ikhwan Zaid (2015)</b>	Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik	1. Pengaruh Gender 2. Penghargaan Finansial 3. Pertimbangan Pasar Kerja	Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik	1. Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarier menjadi akuntan publik. 2. Faktor Gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarier menjadi akuntan publik.

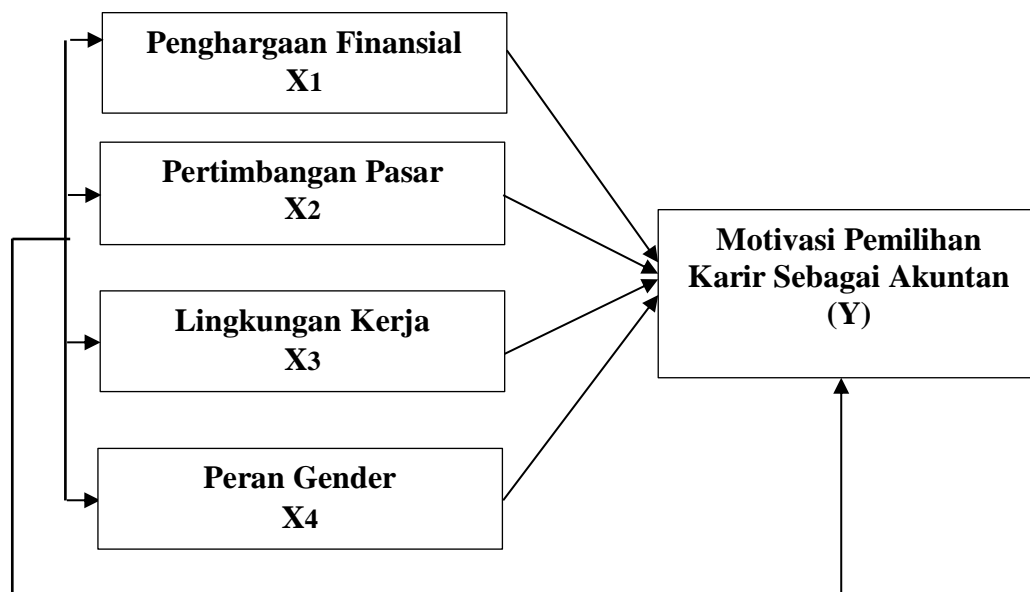
3	<b>Adif Nugroho (2014)</b>	Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai intrinsik pekerjaan</li> <li>2. persepsi penghasilan</li> <li>3. pertimbangan pasar kerja</li> <li>4. Sifat pekerjaan profesi akuntan</li> </ol>	Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.</li> <li>2. Faktor persepsi penghasilan, pertimbangan pasar dan sifat pekerjaan profesi akuntan publik berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.</li> </ol>
4	<b>Irma Kristina (2018)</b>	Pengaruh Lingkungagn Kerja Kebutuhan Pasar, Nilai Intrinsik dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja</li> <li>2. kebutuhan Pasar</li> <li>3. Nilai Intrinsik Pekerjaan</li> </ol>	Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan pasar dan nilai intrinsik berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan,</li> <li>2. Lingkungan kerja, kebutuhan pasar dan nilai intrinsik secara bersama berpengaruh secara simultan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.</li> </ol>
5	<b>Mega Diana (2015)</b>	Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi PPAK dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kualitas</li> <li>2. Motivasi karir</li> <li>3. Motivasi Ekonomi</li> <li>4. Persepsi</li> <li>5. Pertimbangan pasar kerja</li> </ol>	Minat mahasiswa akuntansi PPAK dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kualitas, motivasi karir dan motivasi ekonomi berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi PPAK.</li> <li>2. Persepsi berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi PPAK.</li> <li>3. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir</li> </ol>

					sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi yang sedang mengambil program profesi akuntansi (PPAK).
--	--	--	--	--	---

Sumber : diolah oleh penulis (2020)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual dirancang dengan tujuan untuk memperjelas arah dari penelitian, serta memahami hubungan antara variabel penghargaan finansial, Pertimbangan pasar kerja serta lingkungan kerja terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Penghargaan finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri, Kadarisman (2012). Pada intinya penghargaan finansial



merupakan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan serta kontribusinya dalam membantu perusahaan, instansi maupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Penghargaan finansial biasanya merupakan hal yang paling utama yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karir dan pekerjaan.

Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Selain profesi akuntan publik, bidang pekerjaan sesuai yang dapat digeluti oleh mahasiswa akuntansi adalah menjadi akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik. Pertimbangan pasar kerja menjadi salah satu pertimbangan seseorang dalam memilih dan menentukan sebuah pekerjaan mengingat setiap pekerjaan memiliki peluang dan kesempatan yang berbeda-beda (Ikhwan, 2015).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan dalam kondisi baik saat pekerja dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sementara menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mufidah (2008), gender merupakan perbedaan fungsi, peran serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang diciptakan melalui konstruksi sosial budaya dan dapat berubah seiring dengan perkembangan zaman dari waktu ke waktu. Gender mencakup penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, bekerja di dalam dan di luar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga, dan sebagainya (Mosse, 2007). Umumnya, perempuan yang mempunyai Pendidikan yang tinggi bisa memiliki pekerjaan yang layak. Namun pemilihan pekerjaannya masih banyak yang berbasis gender sehingga terkesan sedikit diskriminatif. Wanita dianggap kaum yang lemah, dependen juga pasif. Sehingga hanya beberapa jenis pekerjaan yang dianggap sesuai dengan hal tersebut.

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih. Sumadi S (2013) mengatakan bahwa “ Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris.” Berdasarkan masalah yang dihadapi maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

2. Pertimbangan Pasar Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.
3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.
4. Peran Gender Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.
5. Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, serta Lingkungan Kerja dan Signifikan secara simultan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif.

Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif adalah :

“Metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Lalu kemudian, penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja serta Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa semester akhir Jurusan Akuntansi Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebagai instrumen penelitian.

### 3.2.2 Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2019 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi**

No	Kegiatan	Sept'19				Nov'19				Jan'2020				Feb'2020				April '2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan dan pengajuan judul																				
2	Pembuatan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Riset																				
5	Penyusunan Data																				
6	Analisis Data																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijai																				

Sumber : diolah oleh penulis (2020)

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir jurusan Akuntansi Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berjumlah 796 mahasiswa.

Menurut Sugiyono (2012), Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar *representative* (mewakili). Adapun sample dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. "*Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara

proporsional”. Strata yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu angkatan 2014 s/d angkatan 2016. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui rumus Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011) bahwa “ Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin apabila populasi sudah diketahui”. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (a^2)}$$

$$n = \frac{796}{1 + 796 (0,05^2)}$$

$$n = 266,22074$$

$$n = 266$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, jumlah sampel minimal yang digunakan adalah sebanyak 266 responden. Sampel yang digunakan adalah mahasiswa jurusan akuntansi semester akhir Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

### **3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.4.1 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel independen yaitu Penghargaan Finansial (X1); Pertimbangan Pasar Kerja (X2); Lingkungan Kerja (X3); Peran Gender (X4); serta variabel dependen yaitu Motivasi Pemilihan Karir sebagai Akuntan (Y).

#### **3.4.2 Defenisi Operasional**

##### **1. Motivasi Pemilihan Karir sebagai Akuntan (Y)**

Motivasi pemilihan karir sebagai akuntan merupakan stimulan bagi seorang yang akan memberikan semangat kerja untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan khususnya dalam menentukan pilihan karir menjadi seorang akuntan. Pada penelitian ini motivasi pemilihan karir sebagai akuntan dipengaruhi oleh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja. Variabel ini akan diukur dengan lima (5) skala interval, yaitu (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) ragu-ragu; (4) setuju; (5) sangat setuju.

## **2. Penghargaan Finansial (X1)**

Penghargaan finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri (Kadarisman, 2012). Variabel ini akan diukur dengan lima (5) skala interval, yaitu (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) ragu-ragu; (4) setuju; (5) sangat setuju.

## **3. Pertimbangan Pasar Kerja (X2)**

Pasar kerja adalah wadah dan sarana yang mengatur pertemuan antara pencari kerja dengan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil. Selain profesi akuntan publik, bidang pekerjaan sesuai yang dapat digeluti oleh mahasiswa akuntansi adalah menjadi akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik. Pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan

seseorang dalam memilih pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda (Ikhwan, 2015).

Selain profesi akuntan publik, bidang pekerjaan sesuai yang dapat digeluti oleh mahasiswa akuntansi adalah menjadi akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik. Dalam penelitian ini pertimbangan pasar kerja meliputi akan keamanan kerja, fleksibilitas karir dan kesempatan promosi. Variabel ini akan diukur dengan lima (5) skala interval, yaitu (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) ragu-ragu; (4) setuju; (5) sangat setuju.

#### **4. Lingkungan Kerja (X3)**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi personalitas dan kualitas bekerja. Lingkungan kerja dikatakan dalam kondisi baik saat pekerja dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, aman dan nyaman.

Menurut Siagian (2014: 59) Beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya; suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja. Variabel ini akan diukur dengan lima (5) skala interval, yaitu (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) ragu-ragu; (4) setuju; (5) sangat setuju.

#### **5. Peran Gender (X4)**

Gender merupakan persepsi budaya yang mengarah pada karakteristik yang membedakan perempuan dan laki-laki baik secara perilaku, mentalitas, biologis dan sosial budaya. Gender dapat juga diartikan sebagai aturan-aturan serta norma-norma perilaku yang berkaitan dengan jenis kelamin dalam suatu lingkaran masyarakat.



Pada umumnya, perempuan yang mempunyai Pendidikan yang tinggi bisa memiliki pekerjaan yang layak. Namun pemilihan pekerjaannya masih banyak yang berbasis gender sehingga terkesan sedikit diskriminatif. Wanita dianggap kaum yang lemah, dependen dan pasif. Sehingga hanya beberapa pekerjaan yang dianggap sesuai dengan hal tersebut. Peran gender diukur melalui 3 (tiga ) indikator menurut Ramdani dan Zulaikha (2010) yaitu Hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja; Jaminan dalam kenaikan jabatan berdasarkan gender; Ruang lingkup pekerjaan yang terbatas antara laki-laki dan perempuan. Variabel ini akan diukur dengan lima (5) skala interval, yaitu (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) ragu-ragu; (4) setuju; (5) sangat setuju.

**Tabel 4.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Skala</b>
Motivasi Pemilihan Karir sebagai Akuntan (Y)	Menurut penelitian yang dilakukan Abdillah (2011), indikator motivasi karir adalah: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan promosi jabatan</li> <li>2. Kemampuan berprestasi</li> <li>3. Memperluas akses dan jaringan dengan dunia kerja</li> <li>4. Rasa tanggung jawab pekerjaan kaitannya dengan klien, rekan seprofesi dan masyarakat umum</li> <li>5. Profesionalisme dan kebanggaan dalam profesi akuntansi</li> <li>6. Mendapatkan pengetahuan berkaitan dengan peran dan tanggung jawabnya.</li> </ol>	Bangun (2012) menyimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan sesuatu yang berlangsung secara sadar.	Likert

<p>Penghargaan Finansial (X1)</p>	<p>Menurut Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan, 2003 Penghargaan finansial dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya, sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi</li> <li>2. Potensi kenaikan penghargaan finansial yang lebih cepat</li> </ol> <p>Tersedianya dana pensiun.</p>	<p>Penghargaan finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri (Kadarisman, 2012).</p>	<p>Likert</p>
<p>Pertimbangan Pasar Kerja (X2)</p>	<p>Menurut Chan (2012) indikator pertimbangan pasar kerja adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya lapangan kerja</li> <li>2. Keamanan kerja</li> <li>3. Kemudahan mengakses lowongan kerja</li> </ol>	<p>Pertimbangan pasar kerja menjadi salah satu pertimbangan seseorang dalam memilih dan menentukan sebuah pekerjaan mengingat setiap pekerjaan memiliki peluang dan kesempatan yang berbeda-beda (Ikhwan, 2015)</p>	<p>Likert</p>
<p>Lingkungan Kerja (X3)</p>	<p>Menurut Siagian (2014 : 57) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Suasana kerja</li> <li>b. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>c. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol>	<p>Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti 2013).</p>	<p>Likert</p>

Peran Gender (X4)	Peran gender diukur melalui tiga indikator menurut Ramdani dan Zulaikha (2010) adalah : 1. Hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja 2. Jaminan dalam kenaikan jabatan berdasarkan gender 3. Ruang lingkup pekerjaan yang terbatas antara laki-laki dan perempuan.	Gender merupakan perbedaan fungsi, peran serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang diciptakan melalui konstruksi sosial budaya dan dapat berubah seiring dengan perkembangan zaman dari waktu ke waktu (Mufidah, 2008)	Likert
-------------------	---	---	--------

Sumber : diolah oleh penulis (2020)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah dengan cara menyebarkan angket/kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Data primer dapat diperoleh melalui wawancara langsung kepada objek penelitian atau dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang dijawab atau diisi oleh objek penelitian. Anwar (2014) mengatakan bahwa “ data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti”.

Data primer yang dikumpulkan diperoleh melalui survey hasil kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah disebar kepada mahasiswa semester akhir jurusan Akuntansi Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Menurut Arikunto dalam Ernawati (2015), kuesioner adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus di isi oleh orang yang akan diukur (responden). Skala pengukuran angket/kuesioner menggunakan skala likert. Sugiyono (201) mengemukakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam

pengisian kuesioner atau angket responden dapat langsung membubuhkan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan untuk menentukan pilihan yang sesuai dengan keinginan responden.

### **3.6 Teknik Analisa Data**

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data sudah terkumpul. Menurut Sugiyono (2013), kegiatan dalam analisis data diantaranya adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel keseluruhan responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan mengenai pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja serta Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir Sebagai seorang akuntan. peneliti akan menganalisis hasil kuesioner yang sudah diisi oleh mahasiswa jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji deskripsi data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis untuk menjamin keabsahan hasil regresi sederhana, regresi berganda serta regresi simultan yang kemudian akan diambil kesimpulan tentang Pengaruh Motivasi Pemilihan Karir sebagai Akuntan secara parsial dan simultan pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

### 3.6.1 Uji Kualitas Data

Pengevaluasian uji kualitas data dari penggunaan instrument penelitian ini melalui uji validitas dan reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrument mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2012). Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program *software* statistik SPSS Ver. 20 dengan melihat *Corrected Item-Total Correlation*. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table.

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  table, maka dinyatakan “valid”
2. Jika  $r$  hitung  $\leq r$  table, maka dinyatakan “tidak valid”.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel adalah ketika jawaban terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Reliabel atau tidaknya suatu variabel diketahui dengan cara melakukan uji statistik untuk melihat *Cronbach Alpha*. Berikut kriteria yang dapat digunakan :

1. Jika *Cronbach Alpha*  $\geq 0.60$  maka kuesioner/angket yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan “ reliabel”.
2. Jika *Cronbach Alpha*  $\leq 0.60$  maka kuesioner/angket yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan “ tidak reliabel”.

### 3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian. Variabel yang diukur dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan (Y), Penghargaan finansial (X1), Pertimbangan Pasar Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan peran gender (X4). Analisis deskriptif meliputi nilai maksimum, nilai minimum, dan rata-rata (mean) dari variabel-variabel penelitian.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis OLS (*Ordinary Least Square*). Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Menurut Riduwan dalam Ernawati (2015) uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yang dapat dilakukan diantaranya uji normal P Plot, uji histogram, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Dalam penelitian ini uji statistik

normalitas menggunakan uji normal P Plot, Kolmogorov Smirnov dan histogram untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data atau titik-titik berada didekat atau mengikuti garis diagonal, maka nilai residual dinyatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika data atau titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal, maka nilai residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam penelitian. Dalam penelitian ini model regresi dengan variabel bebasnya adalah penghargaan finansial ( $X_1$ ), pertimbangan pasar kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan variabel terikatnya adalah pemilihan profesi sebagai akuntan ( $Y$ ). Untuk menguji gangguan multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data penelitian dinyatakan bebas dari gangguan multikolinearitas jika Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Untuk mengetahui tidak terjadi masalah heteroskedastisitas terdapat kriteria sebagai berikut :

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah / sekitar angka nol (0).

2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas / dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit lalu melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

### 3.6.4 Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut (Purwanto, 2004) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e + b_4x_4 + e$$

Keterangan :

Y	= pemilihan karir sebagai akuntan
a	= konstanta
b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub>	= koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= variabel penghargaan finansial
X <sub>2</sub>	= variabel pertimbangan pasar kerja
X <sub>3</sub>	= variabel lingkungan kerja
X <sub>4</sub>	= variabel peran gender

### 3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan diterima atau



ditolaknya pernyataan tersebut. Asumsi sementara tersebut dinamakan dengan Hipotesis. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah asumsi mengenai karakteristik suatu sampel didukung kuat oleh informasi yang diperoleh dari data obeservasi atau tidak. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan melalui beberapa tahap pengujian, diantaranya Uji F, Uji t, Uji  $R^2$  dan regresi linear berganda

**a. Uji F**

Uji f digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Cara pengujiannya ialah sebagai berikut:

1. Jika  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).
2. Jika  $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

**b. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jika,  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  pada taraf signifikansi 5% artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap dependen.
2. Jika,  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  pada taraf signifikansi 5% artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap dependen.

### c. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Menurut Santoso & Ashari (2005) koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013).

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Setiap tambahan variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak, oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$ . Tidak seperti  $R^2$  nilai *Adjusted*  $R^2$  dapat naik ataupun turun berdasarkan variabel independen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada penelitian ini pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner online dengan format google form. Populasi dari penelitian ini adalah Mahasiswa jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dengan jumlah sample sebanyak 266 mahasiswa.

Berikut tersaji distribusi kuesioner dalam penelitian ini pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Distrbusi Kuesioner**

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
<b>Distribusi kuesioner</b>	266	100%
<b>Kuesioner yang tidak kembali</b>	0	0
<b>Kuesioner yang kembali</b>	266	100%
<b>Kuesioner yang dapat diolah</b>	266	100%

*Sumber: Data Primer, diolah 2020*

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Kuesioner yang disebar sejumlah dengan sampel penelitian yaitu sebanyak 266 kuesioner. Kuesioner penelitian ini ditujukan khususnya kepada mahasiswa tingkat akhir kuliah baik yang belum maupun sudah menyusun skripsi.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

### 1. Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 180 orang atau sebesar 67.7% dari 266 banyaknya sampel yang diambil dalam penelitian ini.

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden Penelitian**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Pria</b>	86	32.3%
<b>Wanita</b>	180	67.7%
<b>Total</b>	266	100%

*Sumber: Data Primer, diolah 2020*

### 2. Semester/Angkatan

Tabel berikut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh mahasiswa tingkat akhir pada semester 7 atau angkatan tahun 2016 yaitu sebanyak 205 orang atau sebesar 77.1% dari banyaknya sampel yang diambil dalam penelitian ini.

**Tabel 4.3**  
**Lama Semester Responden Penelitian**

<b>Semester</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Semester 7</b>	205	77.1%
<b>Semester 9</b>	61	22.9%
<b>Total</b>	266	100%

*Sumber: Data Primer, diolah 2020*

### 3. Umur

Diagram berikut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh mahasiswa mendekati umur 23 tahun yaitu sebanyak 159 orang atau sebesar 59.8% dari banyaknya sampel yang diambil dalam penelitian ini.

**Tabel 4.4**  
**Umur Responden Penelitian**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
22 Tahun	22	8.3%
23 Tahun	159	59.8%
24 Tahun	76	28.5%
25 Tahun	5	1.9%
26 Tahun	4	1.5%
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer, diolah 2020*

#### 4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 4 (empat) variabel *exogenous* yaitu: Penghargaan Finansial ( $X_1$ ), Pertimbangan pasar kerja ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ), Peran Gender ( $X_4$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Pemilihan karir sebagai akuntan ( $Y$ ). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 266 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Penghargaan Finansial)**

**Tabel 4.5**  
**Dalam memilih karir anda mengharapkan hal-hal seperti penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi.**

Pernyataan X1.1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Tidak Setuju	2	0.8	0.8
	Ragu-Ragu	7	2.6	2.6
	Setuju	64	24	24
	Sangat Setuju	192	72	72
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 192 orang (72%), setuju sebanyak 64 orang (24%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (2.6%) tidak setuju sebanyak 2 orang (0.8%) dan sebanyak 1 orang (0.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 192 orang (72%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju Dalam mengharapkan hal-hal seperti penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi.

**Tabel 4.6**  
**Dalam pemilihan karir anda mengharapkan potensi kenaikan penghargaan finansial setiap tahun**

Pernyataan X1.2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	0.8	0.8
	Tidak Setuju	0	0	0
	Ragu-Ragu	2	0.8	0.8
	Setuju	93	35	35
	Sangat Setuju	169	64	64
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 169 orang (64%), setuju sebanyak 93 orang (35%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (0.8%) tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sebanyak 2 orang (0.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 169 orang (64%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju Dalam mengharapkan potensi kenaikan penghargaan finansial setiap tahun.

**Tabel 4.7**  
**Dalam pemilihan karir anda mengharapkan perusahaan menawarkan banyak tunjangan**

<b>Pernyataan X1.3</b>				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Tidak Setuju	0	0	0
	Ragu-Ragu	2	0.8	0.8
	Setuju	82	31	31
	Sangat Setuju	181	68	68
	<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 181 orang (68%), setuju sebanyak 82 orang (31%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (0.8%) tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sebanyak 1 orang (0.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 181 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju Dalam mengharapkan perusahaan menawarkan banyak tunjangan.

**Tabel 4.8**  
**Dalam pemilihan karir anda mengharapkan penerimaan gaji dan bonus disesuaikan dengan tingkat kesulitan kerja**

Pernyataan X1.4				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Tidak Setuju	0	0	0
	Ragu-Ragu	3	1.1	1.1
	Setuju	81	30	30
	Sangat Setuju	181	68	68
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 181 orang (68%), setuju sebanyak 81 orang (30%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (1.1%) tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sebanyak 1 orang (0.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 181 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju Dalam mengharapkan penerimaan gaji dan bonus disesuaikan dengan tingkat kesulitan kerja.

**Tabel 4.9**  
**Dalam pemilihan karir anda mengharapkan tersedianya dana pensiun**

Pernyataan X1.5				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Ragu-Ragu	1	0.4	0.4
	Setuju	75	28	28
	Sangat Setuju	188	71	71
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 188 orang (71%), setuju sebanyak 75 orang (28%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (0.4%) tidak setuju sebanyak 1 orang (0.4%) dan sebanyak 1 orang (0.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling



banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 188 orang (71%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju Dalam mengharapkan tersedianya dana pensiun.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Pertimbangan Pasar Kerja)**

**Tabel 4.10**  
**Anda memilih karir tersebut, karena menurut anda lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui atau diakses.**

Pernyataan X2.1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0
	Ragu-Ragu	3	1.1	1.1
	Setuju	106	40	40
	Sangat Setuju	157	59	59
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 157 orang (59%), setuju sebanyak 106 orang (40%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (1.1%) tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sebanyak 0 orang (0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 157 orang (59%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui atau diakses.

**Tabel 4.11**  
**Anda memilih karir tersebut, karena menurut profesi akuntan memberikan jaminan karir seseorang.**

Pernyataan X2.2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	5	1.9	1.9
	Ragu-Ragu	76	28.6	28.6
	Setuju	111	42	42
	Sangat Setuju	74	28	28
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 74 orang (28%), setuju sebanyak 111 orang (42%), ragu-ragu sebanyak 76 orang (28.6%), tidak setuju sebanyak 5 orang (1.9%) dan sebanyak 0 orang (0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 111 orang (42%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa profesi akuntan dapat memberikan jaminan karir seseorang.

**Tabel 4.12**

**Anda memilih karir tersebut, karena kurangnya ketersediaan akuntan publik di Indonesia .**

<b>Pernyataan X2.3</b>				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	0.8	0.8
	Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Ragu-Ragu	5	1.9	1.9
	Setuju	117	44	44
	Sangat Setuju	141	53	53
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 141 orang (53%), setuju sebanyak 117 orang (44%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (1.9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (0.4%) dan sebanyak 2 orang (0.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 141 orang (53%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kurangnya ketersediaan akuntan publik di Indonesia.

**Tabel 4.13**  
**Anda memilih karir tersebut, karena kesempatan mendapatkan promosi jabatan yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja seseorang.**

Pernyataan X2.4				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Tidak Setuju	0	0	0
	Ragu-Ragu	1	0.4	0.4
	Setuju	76	29	29
	Sangat Setuju	188	71	71
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 188 orang (71%), setuju sebanyak 76 orang (29%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (0.4%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sebanyak 1 orang (0.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 188 orang (71%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kesempatan mendapatkan promosi jabatan yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja seseorang.

**Tabel 4.14**  
**Anda memilih karir tersebut, karena keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah di PHK).**

Pernyataan X2.4				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Ragu-Ragu	2	0.8	0.8
	Setuju	74	28	28
	Sangat Setuju	189	71	71
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 189 orang (71%), setuju sebanyak 74 orang (28%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (0.8%), tidak setuju sebanyak 1 orang (0.4%) dan sebanyak 0

orang (0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 189 orang (71%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karena keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah di PHK).

**c. Variabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja)**

**Tabel 4.15**

**Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungann jalan karir yang anda pilih adalah pekerjaan rutin.**

Pernyataan X3.1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Tidak Setuju	4	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	43	16.2	16.2
	Setuju	133	50	50
	Sangat Setuju	85	32	32
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 85 orang (32%), setuju sebanyak 133 orang (50%), ragu-ragu sebanyak 43 orang (16.2%) tidak setuju sebanyak 4 orang (1.5%) dan sebanyak 1 orang (0.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 133 orang (50%). Jadi dapat disimpulkan responden jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang dipilih adalah pekerjaan rutin.

**Tabel 4.16**

**Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungann jalan karir yang anda pilih adalah pekerjaannya lebih atraktif atau banyak tantangan.**

Pernyataan X3.2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1.1	1.1
	Tidak Setuju	0	0	0
	Ragu-Ragu	18	6.8	6.8
	Setuju	79	30	30
	Sangat Setuju	166	62	62
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 166 orang (62%), setuju sebanyak 79 orang (30%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (6.8%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sebanyak 3 orang (1.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 166 orang (62%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang dipilih adalah pekerjaan yang lebih atraktif atau banyak tantangan.

**Tabel 4.17**

**Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungann jalan karir yang anda pilih adalah lingkungan kerja yang menyenangkan.**

<b>Pernyataan X3.3</b>				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Tidak Setuju	0	0	0
	Ragu-Ragu	0	0	0
	Setuju	42	16	16
	Sangat Setuju	223	84	84
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 223 orang (84%), setuju sebanyak 42 orang (16%), ragu-ragu sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sebanyak 1 orang (0.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 223 orang (84%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang dipilih adalah lingkungan kerja yang menyenangkan.

**Tabel 4.18**  
**Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungann jalan karir yang anda pilih adalah pekerjaan yang memiliki tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi.**

Pernyataan X3.4				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1.1	1.1
	Tidak Setuju	7	2.6	2.6
	Ragu-Ragu	65	24.4	24.4
	Setuju	80	30	30
	Sangat Setuju	111	42	42
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 111 orang (42%), setuju sebanyak 80 orang (30%), ragu-ragu sebanyak 65 orang (24.4%), tidak setuju sebanyak 7 orang (2.6%) dan sebanyak 3 orang (1.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 111 orang (42%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa responden sangat setuju bahwa jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang dipilih adalah pekerjaan yang memiliki tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi.

**Tabel 4.19**  
**Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungann jalan karir yang anda pilih adalah adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.**

Pernyataan X3.5				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	23	8.6	8.6
	Tidak Setuju	92	34.6	34.6
	Ragu-Ragu	91	34.2	34.2
	Setuju	35	13	13
	Sangat Setuju	25	9	9
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (9%), setuju sebanyak 35 orang (13%), ragu-ragu sebanyak 91 orang (34.2%), tidak setuju sebanyak 92 orang (34.6%) dan sebanyak 23 orang (8.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 92 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang dipilih memiliki tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.

#### d. Variabel X<sub>4</sub> (Peran Gender)

**Tabel 4.20**

**Menurut anda seberapa pentingnya peran gender dalam karir jika adanya perbedaan hak dan kewajiban pria dan wanita dalam pekerjaan.**

Pernyataan X4.1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	139	52.3	52.3
	Tidak Setuju	113	42.5	42.5
	Ragu-Ragu	5	1.9	1.9
	Setuju	6	2	2
	Sangat Setuju	3	1	1
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (1%), setuju sebanyak 6 orang (2%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (1.9%) tidak setuju sebanyak 113 orang (42.5%) dan sebanyak 139 orang (52.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 139 orang (52.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju adanya perbedaan hak dan kewajiban pria dan wanita dalam pekerjaan.

**Tabel 4.21**  
**Menurut anda seberapa pentingnya peran gender dalam karir jika adanya kesetaraan gender dalam target kerja.**

Pernyataan X4.2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	0.8	0.8
	Tidak Setuju	3	1.1	1.1
	Ragu-Ragu	4	1.5	1.5
	Setuju	75	28	28
	Sangat Setuju	182	68	68
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 182 orang (68%), setuju sebanyak 75 orang (28%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (1.5%) tidak setuju sebanyak 3 orang (1.1%) dan sebanyak 2 orang (0.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 182 orang (68%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju adanya kesetaraan gender dalam target kerja.

**Tabel 4.22**  
**Menurut anda seberapa pentingnya peran gender dalam karir jika kualitas kompetensi lebih unggul daripada perbedaan gender.**

Pernyataan X4.3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1.1	1.1
	Tidak Setuju	1	0.4	0.4
	Ragu-Ragu	3	1.1	1.1
	Setuju	45	17	17
	Sangat Setuju	214	80	80
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*



Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 214 orang (80%), setuju sebanyak 45 orang (17%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (1.1%) tidak setuju sebanyak 1 orang (0.4%) dan sebanyak 3 orang (1.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 214 orang (80%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kualitas kompetensi lebih unggul daripada perbedaan gender.

**Tabel 4.23**

**Menurut anda seberapa pentingnya peran gender dalam karir jika jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender.**

Pernyataan X4.4				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	119	44.7	44.7
	Tidak Setuju	136	51.1	51.1
	Ragu-Ragu	8	3.0	3.0
	Setuju	3	1.1	1.1
	Sangat Setuju	0	0	0
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 3 orang (1.1%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (3.0%), tidak setuju sebanyak 136 orang (51.1%) dan sebanyak 119 orang (44.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 119 orang (44.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender.

**Tabel 4.24**

**Menurut anda seberapa pentingnya peran gender dalam karir jika ruang lingkup pekerjaan yang terbatas antara pria dan wanita.**

Pernyataan X4.4				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	114	42.9	42.9
	Tidak Setuju	134	50.4	50.4

	Ragu-Ragu	13	4.9	4.9
	Setuju	5	1.9	1.9
	Sangat Setuju	2	0.8	0.8
	<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (0.8%), setuju sebanyak 5 orang (1.9%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (4.9%), tidak setuju sebanyak 134 orang (50.4%) dan sebanyak 114 orang (42.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 134 orang (50.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju jika ruang lingkup pekerjaan terbatas antara pria dan wanita.

#### e. Variabel Y (Motivasi Pemilihan Karir sebagai Akuntan)

**Tabel 4.25**

**Anda memilih karir sebagai akuntan karena anda memiliki motivasi untuk berkarir sebagai akuntan.**

Pernyataan Y1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	25	9.4	9.4
	Tidak Setuju	30	11.3	11.7
	Ragu-Ragu	31	11.7	11.3
	Setuju	87	32.7	32.7
	Sangat Setuju	93	35.0	35.0
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 93 orang (35.0%), setuju sebanyak 87 orang (32.7%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (11.7%) tidak setuju sebanyak 30 orang (11.3%) dan sebanyak 25 orang (9.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 93 orang

(35.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju memiliki motivasi untuk berkarir sebagai akuntan.

**Tabel 4.26**  
**Anda memilih karir sebagai akuntan karena anda memiliki rencana untuk berkarir menjadi akuntan.**

Pernyataan Y2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	27	10.2	10.2
	Tidak Setuju	30	11.3	11.3
	Ragu-Ragu	28	10.5	10.5
	Setuju	97	36.5	36.5
	Sangat Setuju	84	31.6	31.6
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 84 orang (31.6%), setuju sebanyak 97 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (10.5%) tidak setuju sebanyak 30 orang (11.3%) dan sebanyak 27 orang (10.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 97 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju memiliki rencana untuk berkarir sebagai akuntan.

**Tabel 4.27**  
**Anda memilih karir sebagai akuntan karena profesi akuntan dapat memberikan gaji yang sesuai standar untuk pemenuhan hidup seseorang.**

Pernyataan Y3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	4.1	4.1
	Tidak Setuju	17	6.4	6.4
	Ragu-Ragu	65	24.4	24.4
	Setuju	98	36.8	36.8

	Sangat Setuju	75	28.2	28.2
	<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 75 orang (28.2%), setuju sebanyak 98 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 65 orang (24.4%) tidak setuju sebanyak 17 orang (6.4%) dan sebanyak 11 orang (4.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 98 orang (36.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa profesi akuntan dapat memberikan gaji yang sesuai standar untuk pemenuhan hidup seseorang.

**Tabel 4.28**

**Anda memilih karir sebagai akuntan karena profesi akuntan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.**

Pernyataan Y4				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	6.4	6.4
	Tidak Setuju	15	5.6	5.6
	Ragu-Ragu	22	8.3	8.3
	Setuju	97	36.5	36.5
	Sangat Setuju	115	43.2	43.2
	<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 115 orang (43.2%), setuju sebanyak 97 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (8.3%) tidak setuju sebanyak 15 orang (5.6%) dan sebanyak 17 orang (6.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 115 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju profesi akuntan

dapat memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

**Tabel 4.29**  
**Anda memilih karir sebagai akuntan karena profesi akuntan dapat memberikan jaminan pensiun seseorang.**

Pernyataan Y5				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	29	10.9	10.9
	Tidak Setuju	25	9.4	9.4
	Ragu-Ragu	97	36.5	36.5
	Setuju	55	20.7	20.7
	Sangat Setuju	60	22.6	22.6
	<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 60 orang (22.6%), setuju sebanyak 55 orang (20.7%), ragu-ragu sebanyak 97 orang (36.5%) tidak setuju sebanyak 25 orang (9.4%) dan sebanyak 29 orang (10.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 97 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu profesi akuntan dapat memberikan jaminan pensiun seseorang.

### 4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Melalui hasil perhitungan korelasi akan diperoleh suatu koefisien korelasi yang akan digunakan dalam pengukuran tingkat validitas serta untuk menentukan

layak tidaknya suatu item yang akan digunakan. Pada program SPSS Teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*, dimana batas angka kritis ( $\alpha$ ) adalah 0.05 (5%). Kriteria pengujian dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel.

#### a. Penghargaan Finansial

Berikut terlampir hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel penghargaan finansial ( $X_1$ ).

**Tabel 4.30**  
**Uji Validitas Penghargaan Finansial**

<b>Item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel (5%)</b>	<b>Kriteria</b>
<b>Pertanyaan 1</b>	0.656	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 2</b>	0.741	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 3</b>	0.804	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 4</b>	0.744	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 5</b>	0.746	0.138	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa kelima butir pertanyaan atau pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan butir pertanyaan atau pernyataan variabel  $X_1$  dinyatakan lolos uji validitas dan dinyatakan mampu mengukur variabel penghargaan finansial.

#### b. Pertimbangan Pasar Kerja

Berikut terlampir hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel pertimbangan pasar kerja ( $X_2$ ).

**Tabel 4.31**  
**Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja**

<b>Item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel (5%)</b>	<b>Kriteria</b>
<b>Pertanyaan 1</b>	0.656	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 2</b>	0.725	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 3</b>	0.797	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 4</b>	0.747	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 5</b>	0.741	0.138	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa kelima butir pertanyaan atau pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan butir pertanyaan atau pernyataan variabel  $X_2$  dinyatakan lolos uji validitas dinyatakan mampu mengukur variabel pertimbangan pasar kerja.

### c. Lingkungan Kerja

Berikut terlampir hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ).

**Tabel 4.32**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja**

<b>Item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel (5%)</b>	<b>Kriteria</b>
<b>Pertanyaan 1</b>	0.666	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 2</b>	0.645	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 3</b>	0.723	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 4</b>	0.647	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 5</b>	0.726	0.138	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa kelima butir pertanyaan atau pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan butir pertanyaan atau pernyataan variabel  $X_3$

dinyatakan lolos uji validitas dinyatakan mampu mengukur variabel lingkungan kerja.

#### d. Peran Gender

Berikut adalah hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel peran gender ( $X_4$ ).

**Tabel 4.33**

**Uji Validitas Peran Gender**

Item	R hitung	R tabel (5%)	Kriteria
<b>Pertanyaan 1</b>	0.651	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 2</b>	0.731	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 3</b>	0.791	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 4</b>	0.748	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 5</b>	0.752	0.138	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa kelima butir pertanyaan atau pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan butir pertanyaan atau pernyataan variabel  $X_4$  dinyatakan lolos uji validitas serta dinyatakan mampu mengukur variabel peran gender terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

#### e. Pemilihan Karir Sebagai Akuntan

Berikut terlampir hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel pemilihan karir sebagai akuntan ( $Y$ ).

**Tabel 4.34**

**Uji Validitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan**

Item	R hitung	R tabel (5%)	Kriteria
<b>Pertanyaan 1</b>	0.909	0.138	Valid



<b>Pertanyaan 2</b>	0.914	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 3</b>	0.537	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 4</b>	0.358	0.138	Valid
<b>Pertanyaan 5</b>	0.499	0.138	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa kelima butir pertanyaan atau pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan butir pertanyaan atau pernyataan variabel Y dinyatakan lolos uji validitas dinyatakan mampu mengukur variabel pemilihan karir sebagai akuntan.

## 2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi keandalan dari alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian .Perhitungan dilakukan dalam program pengolahan data SPSS 20 dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Menurut Nunnally dalam Imam Ghozali (2013: 48) instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal apabila variabel tersebut memiliki koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60.

Berikut terlampir hasil uji reliabilitas variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini pada tabel 4.9 dibawah ini.

**Tabel 4.35**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Penghargaan Finansial	0.795	0.60	<b>Reliabel</b>
2	Pertimbangan Pasar Kerja	0.789	0.60	<b>Reliabel</b>
3	Lingkungan Kerja	0.709	0.60	<b>Reliabel</b>
4	Peran Gender	0.783	0.60	<b>Reliabel</b>

<b>5</b>	<b>Pemilihan Karir Sebagai Akuntan</b>	<b>0.707</b>	<b>0.60</b>	<b>Reliabel</b>
----------	--	--------------	-------------	-----------------

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang lebih besar daro 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.1.4 Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini pengeujian analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan nilai standar deviasi dari variabel penghargaan finansial (X1), pertimbangan pasar kerja (X2), lingkungan kerja (X3), peran gender(X4) dan pemilihan karir sebagai akuntan (Y).

Berdasarkan analisis deskriptif yang sudah dilakukan diperoleh data yang akan disajikan dalam tabel 4.10 dibawah ini.

**Tabel 4.36**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan Finansial (X1)	266	7	25	23.27	2.097
Pertimbangan Pasar Kerja (X2)	266	7	25	23.26	2.087
Lingkungan Kerja (X3)	266	17	25	23.45	1.678
Peran Gender (X4)	266	7	25	23.25	2.069
Pemilihan Karir Sebagai Akuntan (Y)	266	16	25	22.79	2.630
Valid N (listwise)	266				

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.9 disimpulkan bahwa variabel penghargaan finansial (X<sub>1</sub>) mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 23,27 dan standar deviasinya adalah 2,097. Hal ini berarti nilai mean lebih besar dari standar deviasi, sehingga

mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi merupakan pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimumnya adalah 7 dan nilai maksimumnya sebesar 25.

Diketahui variabel pertimbangan pasar kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata (*mean*) 23,26 dan standar deviasinya adalah 2,087. Hal ini berarti nilai mean lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi merupakan pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimumnya adalah 7 dan nilai maksimumnya 25.

Diketahui variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai rata-rata (*mean*) 23,25 dan standar deviasinya adalah 1,678. Hal ini berarti nilai mean lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi merupakan pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimumnya adalah 17 dan nilai maksimumnya 25.

Diketahui variabel peran gender ( $X_4$ ) memiliki nilai rata-rata (*mean*) 23,25 dan standar deviasinya adalah 2,069. Hal ini berarti nilai mean lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi merupakan pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimumnya adalah 7 dan nilai maksimumnya 25.

Diketahui variabel pemilihan karir sebagai akuntan ( $Y$ ) memiliki nilai rata-rata (*mean*) 22,79 dan standar deviasinya adalah 2,630. Hal ini berarti nilai mean

lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi merupakan pencerminana penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimumnya adalah 16 dan nilai maksimumnya sebesar 25.

#### 4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normal tidaknya data dilakukan dengan pengujian Kolmogorov Smirnov, *normal probability plot* dan histogram. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada output berikut :

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas (Smirnov)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		266
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02973523
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.086
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.706
Asymp. Sig. (2-tailed)		.706

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

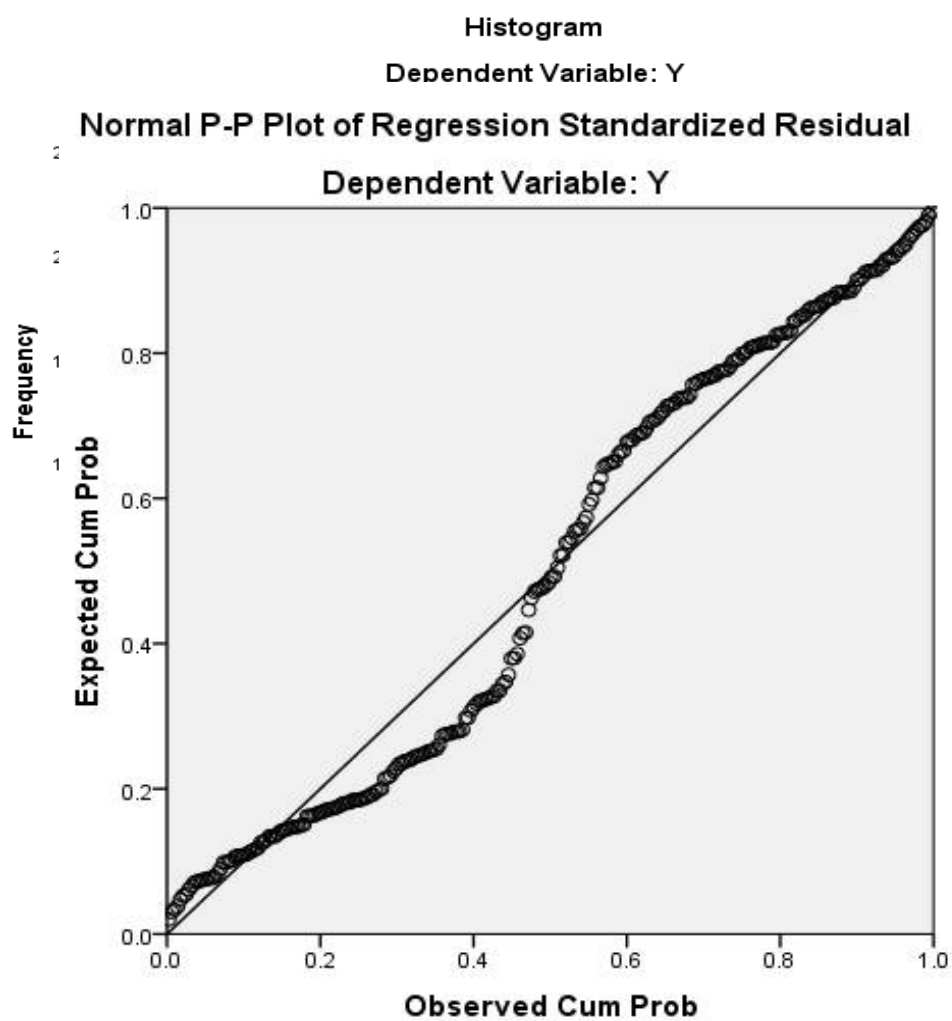
Kriteria yang ditentukan dalam menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* yaitu dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* dengan nilai alpha yang sudah ditentukan yaitu sebesar 5%, sehingga jika nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)*  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan output tersebut, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar  $0,706 > 0,05$  maka dinyatakan data-data dalam penelitian telah berdistribusi normal.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan output tersebut, diketahui bahwa data atau titik-titik berada dekat dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

**Gambar 4.4**



**Hasil Uji Normalitas (Histogram)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan output tersebut, grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan dan sebagian besar bar/ batang berada di bawah kurva yang artinya adalah data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan bahwa tidak ada korelasi diantara variabel bebas dalam suatu penelitian. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data dalam penelitian dikatakan bebas multikolinearitas jika *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

**Tabel 4.37**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Penghargaan Finansial	0.813	1.230
Pertimbangan Pasar Kerja	0.787	1.271
Lingkungan Kerja	0.940	1.064
Peran Gender	0.933	1.072

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Hasil perhitungan uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel penghargaan finansial adalah sebesar 0,813 dimana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,230 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari 10. Sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penghargaan finansial. Variabel pertimbangan pasar kerja memiliki nilai *tolerance*

sebesar 0,813 dimana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,271 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari 10. Sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel pertimbangan pasar kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,940 dimana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,064 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari 10. Sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja. Variabel peran gender memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,933 dimana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,072 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari 10. Sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel peran gender.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada seluruh variabel diatas 0,1 dan nilai VIF pada seluruh variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada seluruh variabel bebas dalam penelitian ini.

### **3. Uji Heterokedastisitas**

Salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi lainnya adalah uji heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas digunakan untuk mendeteksi penyimpangan saat uji regresi linear. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastis atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali 2010). Pada penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot* SPSS. Berikut terlampir hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini.

#### **Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil analisis uji heterokedastisitas tersebut, *scatterplot* acak dan tidak terdapat pola sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ada gejala heteroskedastisitas dan juga dapat digunakan untuk analisis yang selanjutnya

#### 4.1.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

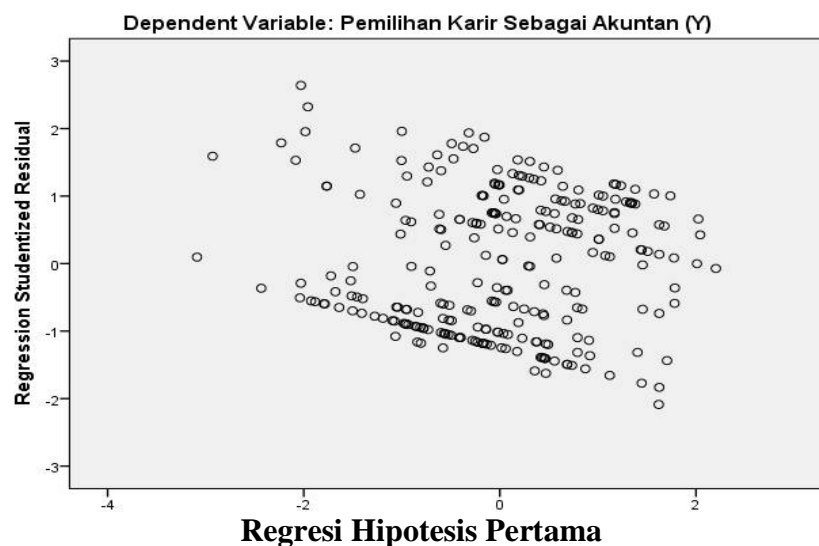
##### 1. Uji hipotesis I

Pada penelitian hipotesis pertama menyatakan bahwa “Penghargaan Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan” .

Hasil dari perhitungan hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 38**

**Hasil**



Nilai r		Nilai t		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
r hitung	R <sup>2</sup>	t hitung	t tabel			
0,585	0,357	3,577	1,969	0,001	12,200	0,485

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,585 menunjukkan hasil positif yang artinya hubungan antara variabel penghargaan finansial terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial pada profesi akuntan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi, semakin baik penghargaan finansial yang diberikan maka semakin besar juga motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

Berlandaskan hasil analisis data menggunakan program *SPSS Statistic ver. 20.0 for windows* menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah sebesar 0,357 dimana artinya penghargaan finansial mampu mempengaruhi sebesar 35,7% perubahan pada motivasi pemilihan karir sebagai akuntan, sementara sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini. Penghargaan finansial cukup memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil analisis yang diperoleh untuk nilai signifikan t variabel penghargaan finansial adalah t hitung sebesar 3,577 lebih besar dari t tabel 1,96 (sig 5%), dimana artinya pengaruh penghargaan finansial terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan dinyatakan signifikan.

Hasil analisis nilai koefisien regresi sebesar 0,485 dengan bilangan konstanta sebesar 12,200 sehingga dinyatakan hipotesis pertama dapat diterima dan

disimpulkan bahwa penghargaan finansial pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

## 2. Uji hipotesis II

Pada penelitian hipotesis kedua menyatakan bahwa “Pertimbangan Pasar Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan”. Hasil dari perhitungan hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.39**  
**Hasil Regresi Hipotesis Kedua**

Nilai r		Nilai t		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
r hitung	R <sup>2</sup>	t hitung	t tabel			
0,341	0,253	7,658	1,969	0,000	14,257	0,755

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,341 menunjukkan hasil positif yang artinya hubungan antara variabel pertimbangan pasar kerja terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi, semakin tinggi pertimbangan pasar kerja yang diberikan maka semakin besar juga motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

Berlandaskan hasil analisis data menggunakan program *SPSS Statistic ver. 20.0 for windows* menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah sebesar 0,253 dimana artinya pertimbangan pasar kerja mampu mempengaruhi sebesar 25,3%

perubahan pada motivasi pemilihan karir sebagai akuntan, sementara sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini. pertimbangan pasar kerja cukup memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil analisis yang diperoleh untuk nilai signifikan t variabel pertimbangan pasar kerja adalah t hitung sebesar 7,658 lebih besar dari t tabel 1,96 (sig 5%), dimana artinya pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan dinyatakan signifikan.

Hasil analisis nilai koefisien regresi sebesar 0,755 dengan bilangan konstanta sebesar 14,257 sehingga dinyatakan hipotesis kedua dapat diterima dan disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

### 3. Uji hipotesis III

Pada penelitian hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan” . Hasil dari perhitungan hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.40**

#### **Hasil Regresi Hipotesis Ketiga**

Nilai r		Nilai t		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
r hitung	R <sup>2</sup>	t hitung	t tabel			
0,302	0,291	3,563	1,969	0,000	13,312	0,630

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,302 menunjukkan hasil positif yang artinya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada profesi akuntan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi, semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan maka semakin besar juga motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

Berlandaskan hasil analisis data menggunakan program *SPSS Statistic ver. 20.0 for windows* menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah sebesar 0,291 dimana artinya Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi sebesar 29,1% perubahan pada motivasi pemilihan karir sebagai akuntan, sementara sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini. Lingkungan Kerja cukup memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil analisis yang diperoleh untuk nilai signifikan  $t$  variabel Lingkungan Kerja adalah  $t$  hitung sebesar 3,563 lebih besar dari  $t$  tabel 1,96 (sig 5%), dimana artinya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan dinyatakan signifikan.

Hasil analisis nilai koefisien regresi sebesar 0,630 dengan bilangan konstanta sebesar 13,312 sehingga dinyatakan hipotesis ketiga dapat diterima dan disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4. Uji hipotesis IV**

Pada penelitian hipotesis keempat menyatakan bahwa “Peran Gender Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan” . Hasil dari perhitungan hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.41**  
**Hasil Regresi Hipotesis Ketiga**

Nilai r		Nilai t		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
r hitung	R <sup>2</sup>	t hitung	t tabel			
0,215	0,154	3,102	1,969	0,002	10,821	0,398

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,215 menunjukkan hasil positif yang artinya hubungan antara variabel Peran Gender terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan Peran Gender pada profesi akuntan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi, semakin baik Peran Gender yang diberikan maka semakin besar juga motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

Berlandaskan hasil analisis data menggunakan program *SPSS Statistic ver. 20.0 for windows* menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah sebesar 0,154 dimana artinya Peran Gender mampu mempengaruhi sebesar 15,4% perubahan pada motivasi pemilihan karir sebagai akuntan, sementara sisanya sebesar 84,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini. Peran Gender cukup memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil analisis yang diperoleh untuk nilai signifikan t variabel Peran Gender adalah t hitung sebesar 3,102 lebih besar dari t tabel 1,96 (sig 5%), dimana artinya pengaruh Peran Gender terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan dinyatakan signifikan.

Hasil analisis nilai koefisien regresi sebesar 0,398 dengan bilangan konstanta sebesar 10,821 sehingga dinyatakan hipotesis keempat dapat diterima dan disimpulkan bahwa Peran Gender pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

#### 4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS Statistic ver. 20.0 for windows* :

**Tabel 4.42**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Nilai R		Nilai F		Sig	Kostanta (a)	Koefisien (b)
	R Hitung	R <sup>2</sup>	F Hitung	F Tabel			
Penghargaan Finansial	0.639	0.409	38.204	2,41	0.014	9.222	0,379
Pertimbangan Pasar Kerja							0,985
Lingkungan Kerja							0,650
Peran Gender							0,454

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS Statistic ver. 20.0 for windows* didapatkan hasil R (1,2,3,4) sebesar 0,369 dimana

menunjukkan hasil yang positif yang artinya hubungan variabel Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja dan Peran Gender secara simultan dengan variabel Pemilihan Karir Sebagai Akuntan dinyatakan positif. Penghargaan finansial, lingkungan pekerjaan dan peran gender yang semakin baik serta pertimbangan pasar kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

Hasil analisis data menggunakan program *SPSS Statistic ver. 20.0 for windows* menunjukkan  $R^2$  (1,2,3,4) sebesar 0,409 Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender secara simultan mampu mempengaruhi motivasi pemilihan karir sebagai akuntan sebesar 40,9% dan hal ini menunjukkan terdapat sebesar 59,1% variabel atau faktor lain yang mempengaruhi motivasi pemilihan karir sebagai akuntan selain dari penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari signifikansi F adalah  $0,014 < sig = 0,05$  atau  $F_{hitung}$  sebesar 38,204 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,41 yang artinya pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender secara simultan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan dinyatakan signifikan. Harga koefisien prediktor penghargaan finansial ( $X_1$ ) 0,379; pertimbangan pasar kerja ( $X_2$ ) 0,985; lingkungan kerja ( $X_3$ ) 0,650; dan peran gender ( $X_4$ ) 0,454 serta untuk bilangan konstanta sebesar 9,222. Berdasarkan angka-angka tersebut disusun persamaan garis regresi dua prediktor sebagai berikut:

$$Y = 9,222 + 0,379X_1 + 0,985X_2 + 0,650X_3 + 0,454X_4$$



Persamaan diatas menunjukkan bahwa Penghargaan Finansial ( $X_1$ ) naik sebesar 1 poin, pertimbangan pasar kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan peran gender ( $X_4$ ) tetap maka motivasi pemilihan karir sebagai akuntan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,379 poin.

Pertimbangan pasar kerja ( $X_2$ ) naik sebesar 1 (satu) poin,, Penghargaan Finansial ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan peran gender ( $X_4$ ) tetap maka motivasi pemilihan karir sebagai akuntan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,985 poin.

Lingkungan kerja ( $X_3$ ) naik sebesar 1 (satu) poin, Penghargaan Finansial ( $X_1$ ), Pertimbangan pasar kerja ( $X_2$ ) dan peran gender ( $X_4$ ) tetap maka motivasi pemilihan karir sebagai akuntan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,650 poin.

Peran gender ( $X_4$ ) naik sebesar 1 (satu) poin, Penghargaan Finansial ( $X_1$ ), Pertimbangan pasar kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap, maka motivasi pemilihan karir sebagai akuntan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,454 poin.

berdasarkan perhitungan menggunakan program *SPSS Statistic ver. 20.0 for windows* diketahui korelasi R (1,2,3,4) sebesar 0,639 lebih besar dari rtabel sebesar 0,409. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender pada profesi akuntan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4.1.8 Pengujian Hipotesis**

##### **1. Uji F**

Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika tingkat

signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji F pada tabel 4.13 dibawah ini.

**Tabel 4.43**

**Hasil Uji F**

F	Sig.
38.204	.000 <sup>b</sup>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil uji F tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar  $(0,000) < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender pada profesi akuntan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

## 2. Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan menggunakan program *SPSS Statistic ver. 20.0*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak.

Berikut adalah hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.14 dibawah ini.

**Tabel 4.44**  
**Hasil Uji t**

Model		Sig.
	(Constant)	.014
1	Penghargaan Finansial (X1)	.001
	Pertimbangan Pasar Kerja (X2)	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.000
	Peran Gender (X4)	.002

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hipotesa sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Hipotesa Pertama

Diketahui nilai signifikansi untuk penghargaan finansial (X1) terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan sehingga hipotesis pertama dapat diterima dan didukung kebenarannya.

#### 2. Pengujian Hipotesa Kedua

Diketahui nilai signifikansi untuk pertimbangan pasar kerja (X2) terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan sehingga hipotesis pertama dapat diterima dan didukung kebenarannya.

#### 3. Pengujian Hipotesa Ketiga

Diketahui nilai signifikansi untuk lingkungan kerja (X3) terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan sehingga hipotesis pertama dapat diterima dan didukung kebenarannya.

#### 4. Pengujian Hipotesa Keempat

Diketahui nilai signifikansi untuk peran gender (X4) terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan (Y) adalah sebesar  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa peran gender berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan sehingga hipotesis pertama dapat diterima dan didukung kebenarannya.

#### 4.1.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Hasil Uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.45**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R Square	Adjusted R Square
0.409	0.398

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (data diolah, 2020)*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,398. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan

mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan sebesar 39,8% dan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk penghargaan finansial adalah 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05. Selain itu nilai koefisien regresi adalah 0,485 yang berarti positif dimana menunjukkan bahwa semakin besar nilai penghargaan finansial maka motivasi pemilihan karir sebagai akuntan juga semakin besar. Data hasil koefisien korelasi adalah sebesar 0,585 serta koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,357 dimana variabel penghargaan finansial berpengaruh positif sebesar 35,7% terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan, sementara sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini.

Penghargaan finansial cukup memberikan pengaruh yang positif dan signifikan tetapi tidak dominan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Salah satu penyebabnya adalah karena setiap orang memiliki faktor motivasi yang berbeda-beda.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Zaid (2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”

dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial pada profesi akuntan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi, semakin baik penghargaan finansial yang diberikan maka semakin besar juga motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4.2.2 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir**

##### **Sebagai Akuntan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Hal tersebut dibuktikan dengan dengan nilai signifikansi untuk pertimbangan pasar kerja adalah 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Selain itu nilai koefisien regresi adalah 0,755 yang berarti positif dimana menunjukkan bahwa semakin besar nilai pertimbangan pasar kerja maka motivasi pemilihan karir sebagai akuntan juga semakin besar. Data hasil koefisien korelasi adalah sebesar 0,341 serta koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,253 dimana variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif sebesar 25,3% terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan, sementara sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini. Pertimbangan pasar kerja cukup memberikan pengaruh

yang positif dan signifikan tetapi tidak dominan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Salah satu penyebabnya adalah karena setiap orang memiliki faktor motivasi yang berbeda-beda.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi, semakin tinggi pertimbangan pasar kerja maka semakin tinggi juga motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Selain itu nilai koefisien regresi adalah 0,630 yang berarti positif dimana menunjukkan bahwa semakin besar nilai lingkungan kerja maka motivasi pemilihan karir sebagai akuntan juga semakin besar.

Data hasil koefisien korelasi adalah sebesar 0,302 serta koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,291 dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 29,1% terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan, sementara sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini. lingkungan kerja cukup memberikan pengaruh yang positif dan signifikan tetapi tidak dominan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Salah satu

penyebabnya adalah karena setiap orang memiliki faktor motivasi yang berbeda-beda.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Sari (2016) dengan judul “Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada profesi akuntan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi, semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi juga motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4.2.4 Pengaruh Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor peran gender berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk peran gender adalah 0,002 dimana lebih kecil dari 0,05. Selain itu nilai koefisien regresi adalah 0,398 yang berarti positif dimana menunjukkan bahwa semakin besar nilai peran gender maka motivasi pemilihan karir sebagai akuntan juga semakin besar.

Data hasil koefisien korelasi adalah sebesar 0,215 serta koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,154 dimana variabel peran gender berpengaruh positif sebesar 15,4% terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan, sementara sisanya sebesar 84,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini. lingkungan kerja cukup memberikan pengaruh yang positif dan signifikan



tetapi tidak dominan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Salah satu penyebabnya adalah karena setiap orang memiliki faktor motivasi yang berbeda-beda.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Zaid (2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peran gender berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran gender pada profesi akuntan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi, semakin baik peran gender maka semakin tinggi juga motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4.2.5 Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja dan Peran Gender secara simultan Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan**

Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja dan Peran Gender berpengaruh signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Hal tersebut didukung dengan korelasi R (1,2,3,4) sebesar 0,639 lebih besar dari rtabel sebesar 0,409. Koefisien determinasi (1,2,3,4) sebesar 0,409 Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender secara simultan mampu mempengaruhi motivasi pemilihan karir sebagai akuntan sebesar 40,9%. signifikansi F adalah

$0,014 < sig = 0,05$  atau  $F_{hitung}$  sebesar 38,204 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,41 yang artinya pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender secara simultan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan dinyatakan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender pada profesi akuntan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi dan analisis data yang telah peneliti lakukan terkait pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja serta peran gender maka dapat tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Zaid (2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik.
2. Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Nugroho (2014) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Sari (2016) dengan judul “Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.
4. Peran Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Zaid (2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkariir Menjadi Akuntan Publik” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peran gender berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.
5. Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja dan Peran Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan. Hal tersebut didukung dengan korelasi R (1,2,3,4) sebesar 0,639 lebih besar dari rtabel sebesar 0,409. Koefisien determinasi (1,2,3,4) sebesar 0,409 Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender secara simultan mampu mempengaruhi motivasi pemilihan karir sebagai akuntan sebesar 40,9%. signifikansi F adalah  $0,014 < sig = 0,05$  atau Fhitung sebesar 38,204 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,41 yang artinya pengaruh penghargaan

finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender secara simultan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan dinyatakan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan peran gender pada profesi akuntan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karir sebagai akuntan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas kemudian dapat diusulkan saran atau masukan yang diharapkan akan dapat bermanfaat bagi mahasiswa, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, dan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pemilihan karir, diantaranya :

1. Bagi Mahasiswa, agar dapat lebih mempertimbangkan jurusan dan konsentrasi yang akan diambil di universitas sesuai dengan keinginan dan kemauan diri sendiri agar kelak dapat menjadi bekal dalam dunia kerja yang akan digeluti.
2. Bagi universitas, agar penelitian ini dapat memberikan nilai lebih dengan meningkatkan kualitas pengajaran serta mengadakan workshop atau seminar yang berkaitan dengan karir agar dapat memberikan gambaran dan meningkatkan minat dan motivasi mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dari beberapa universitas agar dapat dibandingkan hasilnya sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih optimal dan menambah faktor-faktor atau

variabel-variabel lain yang berkaitan dengan motivasi pemilihan karir agar memperoleh hasil yang lebih akurat dengan cakupan yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adif Nugroho. (2014). "Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik". Skripsi. Program studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Ahmad, R. (2019). Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Alex Sumaji Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andi Setiawan Chan. (2012). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. Vol.1. Hlm. 53-58
- Dewa Ketut Sukardi. (1994). *Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ernawati, & Wibowo, E. (2004). *Pengaruh Gender Terhadap Keinginan Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi Akuntan Publik dan Akuntan Non Akuntan Publik*. Vol.4.Hal.56-65.
- Ghozali, I. (2013a). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2013b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. dan Donnely, J. H. (1997). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).

- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Hidayat, A. (2017). "Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel". 4 Februari 2020. [https:// www.statistika.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html](https://www.statistika.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html).
- Ida Ayu. (2017). *Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Pasar Kerja dan Pengakuan Profesional Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik*. Vol.21.No.3.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Irma Kristina. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebutuhan Pasar, Nilai Instrinsik dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan". Skripsi. Program studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Kemenkeu. "Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik". 11 November 2019. <https://www.pppk.kemenkue.go.id/Pengumuman/GetPdfFile?fileName=3.%20RPMK%20Pelaksanaan%20UU%20AP.pdf>
- Kuncoro Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lestario, F. (2018). Dampak Pertumbuhan Bisnis Franchise Waralaba Minimarket Terhadap Perkembangan Kedai Tradisional Di Kota Binjai. *Jumant*, 7(1), 29-36.
- Lina Marliyah, Fransisca I. R. Dewi, dan P. Tommy Y. S. Suyasa. (2004). *Jurnal Provitae*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Lutfi Harris dan Ali Djamhuri. (2001). Analisis tentang faktor-faktor yang melatarbelakangi pemilihan karir bagi mahasiswa Akuntansi: antara Akuntan Publik versus Non Akuntan Publik. *TEMA*. (2.2). hal. 116-135.
- Marihot Manullang. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mega Diana. (2015). *Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi PPAK dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik*. Vol.2.No.2.



- Mesra, B. (2019). Ibu Rumah Tangga Dan Kontribusinya Dalam Membantu Perekonomian Keluarga Di Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang. *Jumant*, 11(1), 139-150.
- Mosse, Julia C. (2003). *Gender & Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Jakarta : Salemba empat.
- Muhammad Ikhwan Zaid. (2015). “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariir Menjadi Akuntan Publik”. Skripsi. Program studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Primashanti, et al. (2017). *Pengaruh PERTimbangan Pasar KERja, Referents, dan Nilai Instrinsik Pekerjaan Terhadap Pemilihan KARir Mahasiswa Sebagai Akuntan*. Vol.8.No.2.
- Rahayu, S. (2019). Pemberdayaan Sumber Daya Perempuan Untuk Meningkatkan Ekonomi Keluarga Melalui Keterampilan Pengolahan Wajik Aneka Rasa Di Desa Klambir Lima. *Jumant*, 11(2), 155-170.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: http://ijmr. net. in*, 7(08).
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sari Lilis Kurnia. (2016). “Pengaruh Nilai Instrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan”. Skripsi. Program studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Siregar, N. (2018). Analisis Produk Dan Citra Koperasi Terhadap Wirausaha Koperasi Dalam Meningkatkan Industri Rumah Tangga Pada Masyarakat Desa Lubuk Saban Pantai Cermin Kabupaten Deli Serdang. *Jumant*, 9(1), 79-93.

- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Negeri. *Jumant*, 11(1), 151-164.
- Soemarso. (2004). *Akuntansi sebagai Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
- SPSSIndonesi. "Olah Data Statistik Dengan SPSS". 2014. 04 Februari 2020. <https://www.spssindonesia.com>
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, A.I., Ernawati, N., dan Sylviana, N. (2013). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pemilihan Karir*. Vol.2.No.5.
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 179/U/2001 tertanggal 21 November 2001 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntansi.
- Suripto, T. (2015). Meningkatkan kinerja karyawan melalui expectancy theory dalam motivasi. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol.2, 116–123.
- Suyono, N.A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi USIQ). *Jurnal PPKMII*. 69-83.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan Masyarakat Dan Budaya Asing Dalam Mempertahankan Budaya Lokal Di Kecamatan Datuk Bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Wany, E. (2011). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-Faktor Pemilihan Karier Akuntan Publik. *Media Mahardika*, 10(1), 123–55.
- Warrick, C Shane. 2010. *Accounting Student Perception, Jackson State University*.
- Wheeler, K.G. (1983). *Perception of Labour Market Variables by Collage Student in Business, Education, and Psychology*. Vol.22.pp.1-11.
- Yayat Hayati Djatmiko. (2008). *Perilaku Organisasi Bandung*: Alfabeta.
- Yetti Iswahyuni. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi AKuntan Publik oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang*. Vol.5.No.1





