

**PENGARUH KOMITMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP PEMILIHAN KARIR SEBAGAI  
AKUNTAN PUBLIK DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING (STUDI PADA  
MAHASISWA AKUNTANSI PERGURUAN  
TINGGI SWASTA DI KOTA  
BANDA ACEH)**

**TESIS**

Oleh :

**DWI PUTRI SARI**

**NPM : 1920050036**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2022**

**PENGESAHAN TESIS**

Nama : **DWI PUTRI SARI**  
NPM : **1920050036**  
Program Studi : **Magister Akuntansi**  
Konsentrasi : **Akuntansi Manajemen**  
Judul Tesis : **PENGARUH KOMITMEN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta di Kota Banda Aceh)**

*Pengesahan Tesis*

Medan, 15 September 2022

**Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Assoc. Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA**

**Dr. IRFAN, S.E., M.M**

**Diketahui**

Direktur

Ketua Program Studi

**Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum**

**Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA**

**PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMITMEN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK  
DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan  
Tinggi Swasta di Kota Banda Aceh)**

**DWI PUTRI SARI**  
**NPM : 1920050036**

Program Studi : Magister Akuntansi

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Kamis, Tanggal 15 September 2022”

***Panitia Penguji***

1. **Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA**  
**Ketua**

1. ....  


2. **Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si**  
**Sekretaris**

2. ....  


3. **Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si**  
**Anggota**

3. ....  


## SURAT PERNYATAAN

### **PENGARUH KOMITMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA MAHASISWA AKUNTANSI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA BANDA ACEH)**

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 15 September 2022

Penulis



**DWI PUTRI SARI**  
**NPM : 1920050036**

## **ABSTRAK**

# **PENGARUH KOMITMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA MAHASISWA AKUNTANSI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA BANDA ACEH)**

**DWI PUTRI SARI**

**Program Studi Magister Akuntansi**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 496 mahasiswa PTS Banda Aceh. Sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin dengan hasilnya 83 sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan (*questionnaire*). Penelitian ini menggunakan metodologi *Partial Least Square* (PLS) dengan pengolahan data serta menarik kesimpulan dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh terhadap Pemilihan karir. Semakin baik komitmen yang tersedia maka semakin meningkatkan Pemilihan karir. Kompetensi berpengaruh terhadap Pemilihan karir. Semakin baik kompetensi yang diterapkan maka semakin meningkatkan Pemilihan karir. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Pemilihan karir. Semakin jelas sasaran laporan audit yang di susun maka semakin baik Pemilihan karirnya. Kompensasi dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap Pemilihan karir. Semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan semakin baik tingkat Pemilihan karir. Kompensasi dapat memoderasi pengaruh komitmen terhadap Pemilihan karir. Semakin tinggi tingkat transparansi maka akan semakin baik tingkat Pemilihan karir. Kompensasi dapat memoderasi pengaruh komitmen terhadap Pemilihan karir. Semakin tinggi tingkat kompetensi laporan audit maka akan semakin baik tingkat Pemilihan karir.

**Kata Kunci : Komitmen, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Pemilihan Karir dan Kompensasi**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF COMMITMENT, WORK ENVIRONMENT, AND COMPETENCY ON CAREER SELECTION AS A PUBLIC ACCOUNTANT WITH COMPENSATION AS A MODERATING VARIABLE (STUDY ON STUDENT OF ACCOUNTING STUDENTS PRIVATE HIGH IN THE CITY BANDA ACEH)**

DWI PUTRI SARI

Master of Accounting Study Program

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of commitment on student career choices in private universities in Banda Aceh City. To find out and analyze the influence of the work environment on the career selection of students in private universities in Banda Aceh City. To find out and analyze the influence of competence on student career choices in private universities in Banda Aceh City. To find out and analyze compensation to moderate the effect of the work environment on student career choices in private universities in Banda Aceh City. This type of research is associative. The population in this study were 496 students of PTS Banda Aceh. The sample used is the Slovin formula with the result 83 samples. The data collection technique in this research is to use a list of questions (questionnaire). This study uses the Partial Least Square (PLS) methodology with data processing and draw conclusions using the SmartPLS version 3.0 program. The results showed that commitment has an effect on career choice. The better the available commitment, the more career choices will increase. Competence affects career selection. The better the competencies applied, the more career choices will be made. The work environment has an effect on career selection. The clearer the objectives of the audit report, the better the career choice. Compensation can moderate the influence of the work environment on career choice. The higher the level of compensation, the better the level of career selection. Compensation can moderate the effect of commitment on career choice. The higher the level of transparency, the better the level of career choice. Compensation can moderate the effect of commitment on career choice. The higher the level of competence of the audit report, the better the level of career selection.*

**Keywords:** *Commitment, Work Environment, Competence, Career Selection  
and Compensation*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b>	
<b>ABSTRACT</b>	
<b>DAFTAR ISI .....</b>	i
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	v
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	vi
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	9
1.3. Rumusan Masalah .....	10
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. LANDASAN TEORI .....</b>	13
2.1. Uraian Teoritis.....	13
2.1.1. Pemilihan karir .....	13
2.1.2. Komitmen Organisasi .....	18
2.1.3. Lingkungan kerja.....	23
2.1.4. Kompetensi.....	27
2.1.5. Kompensasi .....	31
2.2. Penelitian Terdahulu .....	36
2.3. Kerangka Konsep .....	38
2.4. Hiopotesis.....	45
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	47
3.1. Pendekatan Penelitian .....	47
3.2. Tempat dan waktu Penelitian .....	47
3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	48
3.4. Defenisi Operasional .....	49
3.5. Tehnik Pengumpulan Data .....	49
3.6. Tehnik Analisis Data.....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	57
4.2. Hasil Pengujian SEM PLS .....	70

4.3. Pembahasan.....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
5.1. Simpulan.....	90
5.2. Saran.....	91
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>92</b>



## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi .....	3
Tabel 1.2.	Daftar Nilai Mahasiswa Aktif Mata Kuliah Auditing Universitas Swasta Kota Banda Aceh .....	4
Tabel 1.3.	Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Pemeriksaan .....	4
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1	Rencana Penelitian.....	47
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	49
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Likert .....	50
Tabel 3.4	Uji Validitas .....	51
Tabel 3.5	Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.1	Data Distribusi Sample Penelitian .....	57
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4	Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor .....	59
Tabel 4.5	Rekapitulasi Skor Variabel Komitmen .....	60
Tabel 4.6	Rekapitulasi Skor Variabel Lingkungan kerja.....	62
Tabel 4.7	Rekapitulasi Skor Variabel Kompetensi.....	64
Tabel 4.8	Rekapitulasi Skor Variabel Kompensasi .....	66
Tabel 4.9	Rekapitulasi Skor Variabel Pemilihan karir .....	68
Tabel 4.10	<i>Cross Loading</i> .....	72
Tabel 4.11	<i>Average Varianed Extracted (AVE)</i> .....	74
Tabel 4.12	<i>R-Square</i> .....	75
Tabel 4.13	<i>Coeficient</i> .....	76
Tabel 4.14	<i>F-Square</i> .....	77
Tabel 4.15	<i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i> .....	78

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual .....	45
Gambar 3.1.	Model <i>SEM-PLS</i> Bervariabel Moderator .....	55
Gambar 4.1.	Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi .....	61
Gambar 4.2.	Diagram Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.	63
Gambar 4.3.	Diagram Jawaban Responden Variabel Kompetensi .....	65
Gambar 4.4.	Diagram Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya.

Jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu pelatihan teknis yang mempunyai cukup arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha dan profesinya.

Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), asosiasi profesi yang diakui oleh Pemerintah. Kemudian menurut (Mulyadi, 2002) :“Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, dari profesi inilah masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen keuangan dalam laporan perusahaan”. Dengan demikian profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang bertugas melakukan penilaian terhadap laporan keuangan perusahaan.

Saat ini pertumbuhan akuntan publik yang ada di Indonesia masih rendah yaitu hanya 6,9% per tahun. Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) mencatat jumlah akuntan yang terdaftar di Indonesia sebanyak 53.304 orang. Tetapi dari seluruh akuntan tersebut yang menjadi akuntan publik per Pebruari 2015 hanya 1.275 orang. Terjadi peningkatan jumlah sebesar 76 orang dari tahun 2014 yang hanya sebanyak 1.199 orang. Akan tetapi kenaikan yang terjadi tidak sebanding jika dibandingkan dengan akuntan baru yang dapat mencapai sekitar 1.700 orang setiap tahunnya. Selanjutnya apabila dibandingkan dengan negara tetangga di kawasan ASEAN, jumlah akuntan publik di Indonesia yang berpenduduk sekitar 250 juta jiwa relatif sedikit ([www.BPS.go.id](http://www.BPS.go.id)).

Mahasiswa akuntansi menghadapi berbagai pertimbangan dalam memilih jenis karir yang akan dijalannya. Pada umumnya, keinginan mereka adalah menjadi seorang profesional di bidang akuntansi. Untuk karir sebagai akuntan, terdapat empat bidang pekerjaan yang dapat digeluti oleh lulusan akuntansi yaitu menjadi akuntan publik (auditor), akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik. Beragamnya pilihan dalam karir tersebut membuat mahasiswa sulit mengambil keputusan dalam memilih. Hal ini akan menimbulkan pertanyaan mengenai pertimbangan apa yang mendasari pemilihan karir tersebut serta hal-hal apa yang diharapkan oleh mahasiswa akuntansi terhadap pilihannya itu.

Dalam pemilihan karir harus didasari oleh minat dan rencana karir yang jelas. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna bagi mahasiswa dan pihak perguruan tinggi dalam penyusunan kurikulum agar materi kuliah dapat tersampaikan secara efektif sesuai dengan profesi pilihan mahasiswa kedepannya.

Ada beberapa faktor yang melatar belakangi mahasiswa dalam pemilihan karir. Rahayu, Sudaryono dan Setiawan (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir tersebut terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas dan komitmen organisasi.

Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karirnya sebagai auditor. Adanya informasi negatif mengenai lingkungan kerja auditor mungkin dapat mengurangi minat mereka untuk memilih karir sebagai auditor dan mengalihkan pilihan karir ke profesi akuntansi yang lain. Dengan demikian, profesi auditor dapat kehilangan calon-calon auditor yang berkualitas.

Berikut adalah jumlah mahasiswa di universitas swasta Kota Banda Aceh Stambuk 2014-2019

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi**

Universitas	Tahun					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Muhammadiyah Aceh	167	397	463	567	434	387
Serambi Mekah	59	65	48	40	57	36
Ubudiyah	40	88	96	93	88	73

**Sumber :L2DIKTI Banda Aceh (2021)**

Berdasarkan data yang didapat dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh, jumlah mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi menurun di tahun ajaran 2018-2019 hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya minat mahasiswa untuk berkarir di Akuntan Publik.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Nilai Mahasiswa Aktif Mata Kuliah Auditing**  
**Universitas Swasta Kota Banda Aceh**

NO	Nama Universitas	JUMLAH Mahasiswa	NILAI					
			> 90 (Sangat Baik)	%	70-90 (Baik)	%	<70 Cukup	%
1	Muhammadiyah Aceh	50	10	20	19	38	21	42
2	Serambi Mekah	25	8	32	9	36	8	32
3	Ubudiyah	32	8	25	9	28	15	47
Jumlah		107	175		72		55	

Sumber : Universitas Swasta Kota Banda Aceh

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil belajar mahasiswa pada mata kuliah auditing belum semuanya baik, karena masih terdapat hasil belajar mahasiswa nilai cukup (<70). Dari hasil belajar tersebut dapat disimpulkan bahwa pemahaman mahasiswa pada mata kuliah auditing masih rendah.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi. Hal tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa memilih karir di bidang akuntansi, Menurut (Munandar, 2014) dalam memilih karir mahasiswa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi finansial, kompensasi, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik, kompetensi. Sedangkan Ada empat jenis profesi akuntan yaitu :Akuntan Perusahaan (Intern), Akuntan Publik, Akuntan Pemerintah, dan akuntan pendidik.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Pemeriksaan**

Tahun Ajaran	Akuntansi Sektor Publik	Akuntansi Manajemen	Akuntansi Pajak	Akuntansi Pemeriksaan
2014-2015	263	167	132	25
2015-2016	260	120	185	20
2016-2017	291	179	218	55
2017-2018	295	159	271	61
2018-2019	311	185	259	52

Sumber :Data diolah (2022)

Berdasarkan data yang didapat PTS Banda Aceh, jumlah mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan menurun di tahun ajaran 2018-2019 hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya minat mahasiswa untuk berkarir di Akuntan Publik.

Komitmen adalah sikap yang dituntut demi kepentingan diri sendiri dalam menjalankan pekerjaan yang termasuk dalam golongan nilai ini adalah keinginan manusia dalam memenuhi jasmani dan rohani, ilmu pengetahuan, psikologi, persahabatan, dan kebutuhan religius.

Unsur komitmen pekerjaan berhubungan dengan kepuasan seseorang saat melakukan pekerjaan, sehingga terdapat hubungan antara pekerjaan dan penghargaan. Komitmen pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja seseorang saat sedang melakukan pekerjaan dan setelah melakukan pekerjaan, dengan kata lain komitmen adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Komitmen pekerjaan juga dapat mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. Komitmen terhadap pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggungjawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan (Munandar, 2014). Faktor komitmen pekerjaan erat kaitannya dengan kepuasan yang diterima oleh individu yang bersangkutan saat atau sesudah ia melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh khususnya perguruan tinggi yang memiliki jurusan akuntansi terdapat permasalahan mengenai komitmen mahasiswa terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik yaitu masih banyak mahasiswa yang

mengalami kesulitan belajar, terlihat dari adanya mahasiswa yang enggan belajar dan tidak bersemangat dalam menerima mata kuliah akuntansi, hal ini terlihat dari data jumlah mahasiswa yang yang mengambil jurusan akuntansi dari tahun 2017-2019 mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada mahasiswa akuntansi mahasiswa universitas swasta Kota Banda Aceh tidak termotivasi menjadi akuntan karena menganggap profesi akuntan kurang memberikan kepuasan pada saat pekerjaan dilakukan, sehingga tidak menimbulkan kecintaan terhadap profesi akuntan. Hal tersebut tentunya akan mengurangi moral kerja, menimbulkan ketidak disiplin, dan menurunkan prestasi kerja pada profesi akuntan karena ketidak cinta terhadap profesi tersebut

Faktor-faktor interistik diasosiasikan dengan kepuasan yang dicapai dari melakukan pekerjaan sebagai kesempatan untuk kreatif, otomatis, mengembangkan intelektual, dan lainnya sebuah karakterisasi umum bahwa profesional akuntan sebagai yang membosankan dan secara metodis.

(Kasmir, 2018) Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan.

(Abdul Halim & Bambang Supomo, 2014) Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan.



Lingkungan kerja dalam bidang akuntan, terutama pada Akuntan Publik merupakan lingkungan kerja yang lebih banyak dituntut untuk menghadapi tantangan karena dengan bervariasinya jasa yang diberikan oleh klien dapat menimbulkan berbagai macam tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Tekanan dari klien dengan adanya batasan waktu yang mengharuskan seorang Akuntan Publik seringkali lembur serta menimbulkan tingkat kompetisi yang tinggi. Mahasiswa akuntansi yang memiliki jiwa kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memilih lingkungan pekerjaan yang bisa memberikan tantangan sehingga mahasiswa akan mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan dengan baik. Namun berbeda dengan mahasiswa akuntansi universitas swasta Kota Banda Aceh, mereka lebih memilih karier dalam bidang lain yang memiliki lingkungan kerja atau sifat pekerjaan, tingkat persaingan, serta tantangan yang berbeda dengan Profesi Akuntan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada mahasiswa akuntansi cenderung akan tidak memilih karir auditor jika lulus nanti. Salah satu penyebabnya adalah karena mahasiswa akuntansi merasa profesi auditor bukan merupakan suatu profesi yang prestisius dan tidak mempunyai nilai-nilai sosial yang tinggi.

Menurut (Wibowo, 2007) menjelaskan bahwa kompensasi adalah besaran komisi auditor dapat bervariasi tergantung antara lain: risiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional lainnya.

Pada penelitian ini variabel kompensasi dijadikan variabel moderating karena, besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan kepada auditor maka dapat meningkatkan mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik yakni apabila komitmen, lingkungan kerja dan kompetensi yang baik disertai kompensasi yang memadai maka dapat meningkatkan minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Kompensasi adalah besarnya komisi yang diberikan tergantung antara lain resiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tinggi keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional lainnya.

Menurut (Hamali. A. Y., 2018) suatu stimulasi untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karir yang diinginkannya sejak masih dibangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal.

Dari penelitian sebelumnya, terdapat berbagai macam faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Saraswathi, 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara menjadi akuntan publik secara simultan. Sementara itu seorang peneliti, (Hastuti, 2010), meneliti apakah faktor kompensasi finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan prestasi akademik siswa

mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan menuliskan hasil penelitiannya dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Unika Widya Mandala Surabaya tahun 2012 bahwa pelatihan profesional dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Sebaliknya variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan prestasi akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Pemilihan Karir Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Kajian (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Banda Aceh)**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Masih banyak mahasiswa yang mengalami kesulitan belajar, terlihat dari adanya mahasiswa yang enggan belajar dan tidak bersemangat dalam menerima mata kuliah akuntansi
2. Mahasiswa akuntansi merasa profesi auditor bukan merupakan suatu profesi yang prestisius dan tidak mempunyai nilai-nilai sosial yang tinggi
3. Hasil belajar mahasiswa pada mata kuliah auditing belum semuanya baik, karena masih terdapat hasil belajar siswa nilai cukup (<70). Dari hasil belajar tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki mahasiswa dalam mata kuliah auditing belum baik.

4. Jumlah mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi tahun ajaran 2014-2019 pada perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh mengalami penurunan..
5. Mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan konsentrasi akuntansi keuangan dan manajemen.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh?
4. Apakah kompensasi dapat memoderasi pengaruh komitmen terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh?
5. Apakah kompensasi dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh?
6. Apakah kompensasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh
- 4) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh komitmen terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh
- 5) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh
- 6) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat peneliti, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang akuntansi pemeriksaan terutama dalam minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik.
- 2) Manfaat bagi prodi akuntansi memberi masukan kepada pihak prodi akuntansi dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan minat mahasiswa.
- 3) Penelitian yang akan datang, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Pemilihan Karir**

###### **a. Pengertian Pilihan Karir**

Dalam masa tentatif pun pilihan karir orang mengalami perkembangan. Mula-mula pertimbangan karir itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan atau minat, sedangkan faktor-faktor lain tidak dipertimbangkan

Menurut (Swastha, 2012) Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.

Menurut (Edy Sutrisno, 2009), karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *obyective events*.

Menurut (Rivai, 2015), karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Menurut (Widjajanto. N, 2015), pilihan karir menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba dan minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk dilakukan. Minat merupakan sumber lingkungan kerja yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan pilihan karir adalah cara, usaha seseorang atau mengambil satu diantara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan.

#### **b. Jenis-Jenis Karir Akuntan**

Selain akuntan publik juga terdapat profesi akuntan non publik. Akuntan non publik merupakan akuntan yang bekerja di dalam suatu instansi baik itu milik pemerintah ataupun swasta. (Fahmi. I., 2017) Akuntan non publik meliputi akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

##### 1) Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan atau biasa disebut dengan auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam suatu perusahaan (baik milik swasta ataupun pemerintah) yang tugasnya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi

##### 2) Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di dalam instansiinstansi pemerintahan. Antara lain unit-unit organisasi yang berada dalam instansi pemerintahan adalah Kementrian Keuangan, Badan Pengawas Keuangan (BPK), dan Badan Pengawas Keuangan Pemerintah (BPKP). Sarjana akuntansi yang berprofesi sebagai akuntan pemerintah adalah yang mempunyai status sebagai pegawai negeri.



### 3) Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi. Dalam melakukan tugasnya akuntan pendidik berpedoman kepada Tri Dharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Jumamik (2007) menambahkan bahwa akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

### 4) Akuntan Publik

profesi akuntan publik sangat diperlukan mengingat jumlah perseroan terbatas di Indonesia relatif banyak. Bahkan perusahaan terbuka hanya bisa diaudit oleh akuntan publik berdasarkan undang-undang

### **c. Karir Akuntan Publik**

Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu Negara adalah sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum di negara tersebut. (Mulyadi, 2002) Perusahaan membutuhkan modal/dana untuk menjalankan profesinya. Modal/dana ini dapat berasal dari pihak intern perusahaan (pemilik) dan pihak ekstern perusahaan (investor dan pinjaman dari kreditur). Oleh karena itu, laporan keuangan dibutuhkan oleh kedua pihak tersebut dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan.

(Hanafi. M.M., 2013) Laporan keuangan yang akan dibuat manajemen merupakan penyampaian informasi mengenai pertanggung jawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak ekstern maupun intern perusahaan.

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya.

(Baridwan. Z, 2003) Jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu pelatihan teknis yang mempunyai cukup arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha dan profesinya.

Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), asosiasi profesi yang diakui oleh Pemerintah. Kemudian menurut (Mulyadi, 2002) :“Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, dari profesi inilah masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen keuangan dalam laporan perusahaan”. Dengan demikian profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang bertugas melakukan penilaian terhadap laporan keuangan perusahaan.

#### **d. Indikator Pilihan Karir**

Menurut (Syadama. G., 2007) indikator pilihan karir adalah :

- a) Kemampuan intelegensi  
Secara luas diakui adanya suatu perbedaan kecepatan dan kesempurnaan individu dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya, sehingga hal itu memeperkuat asumsi bahwa kemampuan intelegensi itu memang ada dan berbeda-beda pada setiap orang, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi lebih cepat untuk memecahkan masalah yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.
- b) Bakat  
Bakat ialah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu itu untuk berkembang pada masa mendatang. Untuk itulah kiranya perlu sedini mungkin bakat-bakat yang dimiliki seseorang atau anak-anak di sekolah diketahui dalam rangka memberikan bimbingan belajar yang paling sesuai dengan bakat-bakatnya dan lebih lanjut dalam rangka memprediksi bidang kerja, jabatan dan karir pada murid setelah menamatkan studinya.
- c) Sikap  
Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak, secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Dalam pengertian lain sikap adalah suatu kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau rekasi tertentu.
- d) Kepribadian  
Kepribadian dapat diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis di dalam individu dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Setiap individu mempunyai kepribadiannya masing-masing yang berbeda dengan orang lain, bahkan tidak ada seorangpun di dunia ini yang identik, sekalipun lahir kembar dari satu telur.

#### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir**

Menurut (Munandar, 2014), dalam memilih karir ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan karir adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja  
lingkungan kerja merupakan istilah yang lebih umum yang menunjuk pada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkannya, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan.

- 2) **Kompensasi Finansial.**  
Penghasilan atau kompensasi finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk memuaskan mahasiswanya dan mengungkapkan bahwa kompensasi finansial atau gaji merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi.
- 3) **Lingkungan Kerja**  
Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan
- 4) **Pertimbangan Pasar Kerja.**  
Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya.
- 5) **Nilai-Nilai Sosial**  
nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya.
- 6) **Pengakuan Profesional**  
Hal ini menunjukkan bahwa dalam memilih profesi tidak hanya mencari kompensasi finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesional tersebut antara lain kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik gaji, dan kompensasi atas keahlian tertentu

### **2.1.2. Komitmen Organisasi**

#### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. (Bismala, *et. al*, 2015).

Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (Siagian, 2015). Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. (Nawawi, 2013).

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Mangkunegara, 2017).

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi**

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dimana kegiatan dilaksanakan (Moorhead, 2013), yaitu :

##### 1) Ciri pribadi

Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

2) Ciri pekerjaan

seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3) Pengalaman kerja

seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

4) Rekan kerja

Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Sementara menurut (Sopiah, 2008). faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1) Faktor personal

yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

2) Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3) Non-organizational

yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya

4) Karakteristik pekerjaan

misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5) Budaya organisasi

budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.

6) Pengalaman kerja

hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

**c. Indikator Komitmen organisasi**

Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator dari komitmen organisasi adalah

1. *Affective commitment*,

hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2. *Continuance commitment*

adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang

didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment*,

adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut (Luthans, 2011)

1) Komitmen berkesinambungan.

yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2) Komitmen terpadu

yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3) Komitmen terkontrol

yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya



### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Mangkunegara. A.A.P., 2017) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

Menurut (Munandar, 2014) mengungkapkan bahwa persepsi lingkungan kerja merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

(Sutrisno. E., 2009) menyatakan persepsi adalah pengamatan tentang lingkungan kerja atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

(Arifin, 2017) persepsi merupakan suatu proses menginterpretasikan atau menafsir informasi yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan suatu kesamaan pendapat bahwa persepsi lingkungan kerja merupakan suatu proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Lingkungan Kerja**

Menurut (Mahmudi, 2010), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Suasana kerja (*non physical working environment*)
- c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*).

Dalam bukunya (Siagian Sondang P, 2015), dikemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: musik, pertukaran udara, penerangan yang cukup, kebisingan.

Menurut (Rachmawati, 2008) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu :kondisi lingkungan fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik). Penjelasan dari masing-masing faktor dapat dilihat dalam uraian berikut ini :

- a. Perlengkapan dan fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung. Dari pengertian di atas yang dimaksud fasilitas adalah :

- 1) Fasilitas alat kerja yaitu semua benda yang berfungsi langsung digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Fasilitas perlengkapan yaitu merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.

- 3) Fasilitas sosial yaitu merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, misalnya dapat berupa penyediaan mess, asrama untuk pegawai yang belum menikah.

- b. Suasana kerja (lingkungan non fisik)

Terdapat ungkapan atau pernyataan bahwa organisasi adalah kumpulan orang-orang, hal ini adalah suatu ungkapan yang biasa namun meskipun demikian hal ini menitik beratkan pada pentingnya orang-orang dalam pekerjaan pengorganisasian. Hal inilah yang menimbulkan ide pokok bahwa orang-orang membentuk pusat dimana keluar konsep-konsep organisasi tentang pekerjaan yang harus dilakukan, otoritas

Dengan adanya suatu lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana kerja dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja pegawai dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan organisasi. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang dan menerapkan tujuan manajemen. Dengan penyusunan organisasi yang baik dan pembagian tugas yang jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai.

(Nawawi, 2013) mengemukakan bahwa faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah kompensasi, penghormatan, pengakuan dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab.

Dari beberapa pokok-pokok di atas dapat dijelaskan bahwa, pegawai juga memerlukan adanya suatu kompensasi yang sifatnya nonfinansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja, seperti pujian, pengakuan atas prestasi yang dicapainya, hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu perlakuan yang wajar tanpa adanya tekanantekanan atau diskriminasi sangat dibutuhkan bagi para pegawai. Dengan demikian akan tercipta suatu suasana kerja yang menyenangkan. Struktur organisasi yang tepat, terdapat kerjasama antar pegawai tanpa adanya diskriminasi, hal ini akan mempengaruhi pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka

### **c. Indikator Persepsi Lingkungan Kerja**

Menurut (Fahmi. I., 2016) indikator dari perspesi lingkungan kerja adalah:

#### 1) Tugas dan Tanggungjawab Kerja

Semua kegiatan audit internal harus direncanakan dari awal dan diinformasikan kepada seluruh auditee. Karena, tujuan audit internal bukan untuk mencari-cari kesalahan, akan tetapi untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

#### 2) Promosi, Pelatihan dan Supervisi

pengendali teknis mampu melakukan supervisi mulai dari tahap persiapan audit, pelaksanaan audit sampai dengan tahap penyelesaian audit.

#### 3) Kepentingan Pribadi

wujud sifat yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi atau keluarga dibandingkan dengan kepentingan publik yang lebih luas.

#### **2.1.4. Kompetensi Kerja**

##### **a. Pengertian Kompetensi Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011, hal: 225), Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut (Wijaya, Nazmi, Susanto, & Rikky, 2020), dalam Jurnal Manajemen Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017, hal: 211), Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

Menurut (Fahmi, 2016, hal: 45), Adapun pengertian Kompetensi Kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang berbunyi, “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan”.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai ketentuan yang ditetapkan.

##### **b. Tujuan dan Manfaat Kompetensi Kerja**

Menurut (Fahmi, 2016, hal : 33), Tujuan Kompetensi adalah :

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.

- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan diposisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak berikan.
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.
- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para stakeholder's untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai Manfaat Kompetensi kerja yaitu :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- 2) Alat seleksi karyawan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- 6) Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja**

Menurut (Fahmi, 2016, hal: 49), untuk membangun kecakapan kompetensi seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, dan seorang karyawan sebaiknya harus memperhatikan apa saja yang menjadi faktor pendukung terwujudnya kecakapan tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu :

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan seseorang dapat dilihat dari diri kita sendiri apakah kita mempunyai keterampilan atau tidak dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

3) Karakteristik Kepribadian

Dalam Karakteristik Kepribadian termasuk mempunyai banyak faktor yang diantaranya sangat sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah.

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah-ubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan karyawan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi seseorang bawahan.

5) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

6) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

#### 7) Disiplin kerja

Disiplin kerja mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam beberapa kegiatan.

#### **d. Indikator Kompetensi Kerja**

Menurut (Sustrisno, 2019, hal: 204), Indikator Kompetensi Kerja ialah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), : kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), : kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), : sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 4) Nilai (*value*), : suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya : standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejuruan, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).



- 5) Sikap (*attitude*), : perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya : reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
- 6) Minat (*interest*), : kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya :melakukan suatu aktivitas kerja.

### **2.1.5. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

(Yusuf, 2001) menyatakan bahwa investigasi yang lebih saat mangaudit akan membuat biaya audit menjadi lebih tinggi dan independensi ekonomis menjadi enggan untuk meminta keterangan ketika audit berlangsung karena takut kehilangan klien. Garsombke dan Armitage (2014) dalam Srimindarti (2016), menemukan bahwa klien mengganti auditor untuk mendapatkan kompensasi yang lebih rendah

Menurut (Yanuar, 2008) perpepsi kompensasi adalah pengamatan tentang besarnya komisi tergantung antara lain resiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tinggi keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan professional lainnya.

Menurut (Lochee, 2005) menjelaskan bahwa persepsi kompensasi adalah pengamatan tentang besaran komisi anggota dapat bervariasi tergantung antara lain: risiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional lainnya.

(Boynton, 2002) Kompensasi artinya auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambil.

Menurut (Yusuf, 2001) persepsi kompensasi adalah keseluruhan pengetahuan, kemampuan atau keterampilan dan sikap kerja ditambah atribut kepribadian yang dimiliki seseorang. Kompensasi harus dievaluasi melalui proses yang mempertimbangkan perilaku pribadi dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan, pengalaman pelatihan auditor dan pengalaman audit

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi auditor adalah auditor yang dengan pengetahuan, pengalaman, pendidikan dan pelatihan yang memadai dan dapat melakukan audit secara objektif dan cermat.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Auditor**

(Astuty. W, 2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompensasi seseorang, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Keyakinan dan Nilai-nilai**

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh,

mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

## 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompensasi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompensasi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompensasi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompensasi individual.

## 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompensasi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

## 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat

berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5. Kinerja

Kinerja merupakan faktor dalam kompensasi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja bawahan. Apabila manajer dapat mendorong kinerja pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompensasi yang mempengaruhi kinerja.

#### 6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompensasi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi kinerja dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

#### 7. Kemampuan intelektual

Kompensasi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompensasi.

### **c. Indikator Kompensasi**

Untuk mengukur kompensasi auditor diperlukan indikator, dari indikator tersebut maka dapat dilihat tingkat kompensasi yang dimiliki oleh seseorang auditor. (Boynton, 2002) terdapat lima dimensi kompensasi, yaitu:

1) Risiko audit

Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh auditor dipengaruhi oleh risiko audit dari kliennya.

2) Kompleksitas jasa yang diberikan

Kompensasi yang akan diterima auditor, disesuaikan dengan tinggi rendahnya kompleksitas tugas yang akan dikerjakannya. Semakin tinggi tingkat kompleksitasnya maka akan semakin tinggi kompensasi yang akan diterima oleh auditor.

3) Tingkat keahlian auditor

Auditor yang memiliki tingkat keahlian yang semakin tinggi akan lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan-kecurangan pada laporan keuangan kliennya.

4) Struktur biaya KAP

Auditor mendapatkan kompensasi-nya disesuaikan dengan struktur biaya pada masing-masing KAP. Hal ini dikarenakan untuk menjaga auditor agar tidak terjadi perang tarif

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

No	Nama	Judul	Varibel	Hasil
1	Saputra (2018)	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akan Minat, Lingkungan kerja, Pelatihan Profesional, Gender Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Pilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Publik	Variabel independen : Persepsi Mahasiswa, Minat, Lingkungan kerja, Pelatihan Profesional, Gender  Variabel Dependen : Pilihan Karir	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan bahwa minat, lingkungan kerja, pelatihan professional, gender, dan lingkungan pekerjaan terhadap pilihan karir akuntan publik dan non publik. Sedangkan secara parsial hanya variabel gender dan variabel lingkungan pekerjaan yang berpengaruh terhadap pilihan karir akuntan publik dan non publik,
2	Wulandari (2017)	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Akuntan Publik Terhadap Pilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)	Variabel independen : Persepsi Mahasiswa, Minat, Lingkungan kerja, Pelatihan Profesional, Gender  Variabel Dependen : Pilihan Karir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja akuntan publik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan karirnya sebagai akuntan publik.

No	Nama	Judul	Varibel	Hasil
3	Maryani (2014)	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor Eksternal Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor	Variabel independen : Persepsi Mahasiswa, Minat, Lingkungan kerja,  Variabel Dependen : Pilihan Karir	Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa setelah dilakukan pengujian didapatkan hasil bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja eksternal auditor memiliki pengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor.
4	Lestari (2013)	Persepsi Dan Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Terhadap Profesi Akuntan Publik	Variabel independen : Persepsi Mahasiswa  Variabel Dependen : Pilihan Karir	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana memiliki persepsi dan minat yang positif terhadap profesi akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa posisi profesi akuntan publik di mata mahasiswa jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana merupakan profesi yang dihormati dan prestisius di Indonesia
5	Lilis Kurnia Sari (2016)	Pengaruh Komitmen Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi UNY)	Variabel independen : Persepsi Mahasiswa  Variabel Dependen : Pilihan Karir	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Pekerjaan pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

No	Nama	Judul	Varibel	Hasil
6	Yohanes Prabowo Senoadi (2015)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Lulusan Sarjana Menjadi Akuntan Publik	<p>Variabel independen :</p> <p>Persepsi Mahasiswa, Minat, Lingkungan kerja, Pelatihan Profesional, Gender</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Pilihan Karir</p>	Adanya faktor yang mendorong mahasiswa untuk memilih karir sebagai Akuntan Publik, karena ada kepuasan tersendiri ketika memperoleh pengakuan profesional atau pengakuan prestasi kerjanya dalam karir akuntan publik, mengingat dibutuhkan keahlian tertentu, waktu yang tidak sebentar dan jenjang karir yang panjang, telah terbukti dengan adanya pengujian yaitu Pengakuan Profesional berpengaruh positif signifikan terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik

### 2.3. Kerangka Konseptual

#### 1. Keterkaitan Komitmen Terhadap Pemilihan Karir

Komitmen pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan, semakin baik komitmen yang dimiliki seseorang maka minat dalam pemilihan karirnya semakin baik (Andriati, 2001: 34).



Komitmen berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. Komitmen pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan (job content). Newstorm dan Devis dalam Wijayanti (2001), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Faktor intrinsik meliputi, pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan dinamis, mendukung kreativitas, dan memberikan kebebasan atau otonomi. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan tugas yang bervariasi, dan pekerjaan yang lebih menantang. Pekerjaan yang menyediakan sedikit tantangan akan membuat karyawan cepat bosan. Tetapi apabila karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memberikan tantangan cukup besar akan menciptakan perasaan tidak mampu mengerjakannya sehingga menjadi cepat frustrasi karena lingkungannya.

Penelitian yang dilakukan Felton, 1994 (dalam Damayanti, 2005) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang tidak penting bagi akuntan dibanding bagi pengacara, insinyur, atau ilmuwan di dalam memilih profesi. Komitmen pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh atau suatu pekerjaan yang dilakukan. Nilai intrinsik pekerjaan mempengaruhi dalam pemilihan profesi, tetapi terdapat perbedaan pandangan mengenai intrinsik reward dan persepsi mahasiswa terhadap profesi akuntan antara mahasiswa akuntansi

yang memilih profesi non akuntan publik (Andrianti, 2001). Andrianti juga mengungkapkan bahwa komitmen pekerjaan juga sangat mempengaruhi dalam pemilihan profesi akuntan publik maupun non akuntan publik. Berbeda dengan Jainuari (2009) menunjukkan bahwa dalam memilih profesi akuntan publik, mahasiswa tidak mempertimbangkan komitmen pekerjaan, tetapi bagi mahasiswa yang memilih profesi sebagai non akuntan publik mempertimbangkan komitmen pekerjaan.

## **2. Keterkaitan Lingkungan Kerja Terhadap Pilihan Karir**

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan. Setiap orang mendambakan mendapat lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sesuai dengan pribadinya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Orang tidak akan mau bekerja dengan banyak tekanan yang dapat mengakibatkan produktivitas akan dirinya tidak maksimal. Bagi sebagian orang, kantor tempat ia bekerja merupakan rumah kedua baginya.

Dalam pemilihan karir harus didasari oleh minat dan rencana karir yang jelas. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna bagi mahasiswa dan pihak perguruan tinggi dalam penyusunan kurikulum agar materi kuliah dapat tersampaikan secara efektif sesuai dengan profesi pilihan mahasiswa kedepannya.

(Moorhead, 2013) menyatakan persepsi adalah pengamatan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan

informasi terkait tentang lingkungan kerja, jadi semakin baik persepsi mengenai lingkungan kerja maka semakin besar pilihan karir mahasiswa untuk menjadi auditor.

Hasil penelitian (Hastuti, 2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja akuntan publik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan karirnya sebagai akuntan publik.

Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karirnya sebagai auditor. Adanya informasi negatif mengenai lingkungan kerja auditor mungkin dapat mengurangi minat mereka untuk memilih karir sebagai auditor dan mengalihkan pilihan karir ke profesi akuntansi yang lain.

### **3. Keterkaitan Kompetensi Terhadap Pemilihan Karir**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai ketentuan yang ditetapkan atau kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang karyawan yang berdasarkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan, serta minat yang dimiliki seorang karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Maka semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang didapat pada karyawan atau pegawai tersebut didalam suatu perusahaan demi mencapai suatu tujuan bersama (Andriati, 2001: 34).

Menurut (Sedarmayanti, 2017), “kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya”

Menurut (Fahmi, 2016), Adapun pengertian Kompetensi Kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang berbunyi, “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan”.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyna, 2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Hermawan, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian ada juga penelitian lain yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan (Syahputra & Tanjung, 2020) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki seorang karyawan maka para karyawan akan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan.

#### **4. Kompensasi Memoderasi Pengaruh Komitmen Terhadap Pemilihan Karir**

Kompensasi merupakan imbalan berupa uang yang diterima oleh akuntan publik setelah melaksanakan jasa auditnya, besarnya tergantung dari resiko

penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, Kompleksitas jasa yang dimaksud adalah kompleksitas perusahaan menyangkut banyaknya anak perusahaan dan jumlah. Kompensasi adalah kompensasi yang dibayar oleh klien itu kepada akuntan publik untuk mengganti kerugian atas jasa auditnya. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh seorang auditor maka dapat meningkatkan kinerja auditor untuk menggunakan jasa auditnya.

#### **5. Kompensasi Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003 : 114-118). Dalam bukunya (heidjrachman, 2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberikerja dan penerima kerja.

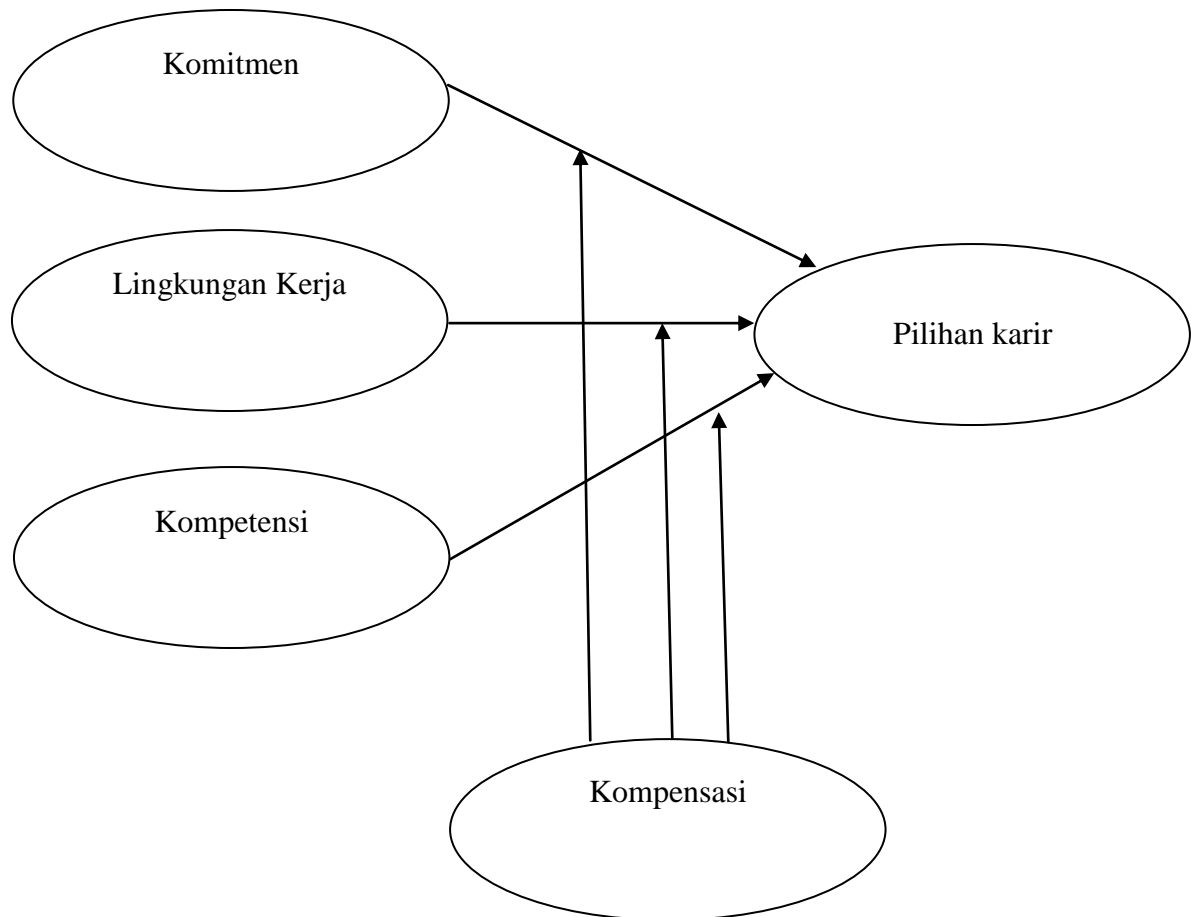
Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. (Samsudin, Sadili, 2006 : 187)

## **6. Kompensasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Pemilihan Karir**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai ketentuan yang ditetapkan atau kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang karyawan yang berdasarkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan, serta minat yang dimiliki seorang karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Maka semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang didapat pada karyawan atau pegawai tersebut didalam suatu perusahaan demi mencapai suatu tujuan bersama.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik bagi perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan memiliki disiplin yang sangat buruk maka akan menghasilkan kinerja kerja yang buruk juga. Oleh karena itu, kedua hal tersebut ini harus menjadi hal sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja seorang karyawan.

Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Suparno & Sudarwati, 2014) menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Erwansyah, Sulastini, & Hereyanto, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian (Novita, 2015) menyimpulkan secara simultan terhadap pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Konseptual**

#### **2.4. Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh
3. Kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh
4. Kompensasi memoderasi pengaruh komitmen terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh

5. Kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh
6. Kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa di perguruan tinggi swasta Kota Banda Aceh



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2013) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2013) asosiatif kuantitatif adalah mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan membandingkan pengetahuan teknis (data primer) dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan untuk kemudian mengambil kesimpulan

#### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Banda Aceh.

Waktu penelitian yakni dari bulan Maret sampai dengan bulan Agustus

**Tabel 3.1 Rencana Penelitian**

No	Kegiatan	Pelaksanaan											
		Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Jun	Jul	Agt	
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■							
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan/Acc Proposal						■						
5	Pengolahan Data												
6	Penyusunan Tesis							■	■	■	■		
7	Bimbingan Tesis							■	■	■	■		
8	Seminar Hasil											■	
9	Sidang												■

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

(Sugiyono, 2016) Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi di PTS Banda Aceh dengan jumlah 496 Mahasiswa. Berikut adalah rincian mahasiswa jurusan akuntansi di PTS Banda Aceh

**Tabel 3.2**

#### **Populasi Penelitian**

Universitas	Jumlah
Muhammadiyah Aceh	387
Serambi Mekah	36
Ubudiyah	73
Total	496

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Data yang dikumpulkan dengan acak, dengan kata lain disebut sampling. Dari berbagai rumus yang ada, ada sebuah rumus yang dapat digunakan untuk menentukan besar sampel dengan rumus *Slovin* yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

$$n = 496 / (1 + 496 (0,1)^2)$$

$$n = 496 / (5.96)$$

$$n = 83$$

Dari rumus diatas, N adalah jumlah populasi sebesar 496 dan *error term* adalah sebesar 10%, maka dapat diperoleh sampel sebesar 83 sampel/responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian populasi mahasiswa PTS swasta Banda Aceh.

### 3.4. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2.**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Komitmen (X1)	Suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu komitmen sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i>	ordinal
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tekanan perkerjaan, persaingan dan banyaknya tekanan kerja.	1. Pekerjaan yang selalu ada 2. Banyaknya tantangan dalam pekerjaan 3. Jenis pekerjaan cepat selesai 4. Suasana kerja menyenangkan	ordinal
3	Kompetensi (X3)	Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan	1. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 2. Pemahaman ( <i>understanding</i> ) 3. Kemampuan ( <i>skill</i> ) 4. Nilai ( <i>value</i> ) 5. Sikap ( <i>attitude</i> ) 6. Minat ( <i>interest</i> )	Ordinal
3	Pemilihan karir (Y)	Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.	1. Kemampuan 2. Bakat 3. Sikap 4. Kepribadian	Ordinal
4	Kompensasi (Z)	Imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada mahasiswanya agar mereka dapat bekerja dengan komitmen tinggi dan berpretasi dalam mencaapai tujuan-tujuan perusahaan.	1. Risiko audit 2. Kompleksitas jasa yang diberikan 3. Tingkat keahlian auditor 4. Struktur biaya KAP	Ordinal

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para mahasiswa PTS

Banda Aceh Jurusan Akuntansi dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Selanjutnya angket disebar kepada 30 responden diluar dari sampel penelitian dan yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu tentukan hipotesis H<sub>0</sub>: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk dan H<sub>a</sub>: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Setelah menentukan hipotesis H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub>, kemudian uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung (*table corrected item-total correlation*) dengan r tabel (table Product Moment dengan signifikan 0,05) untuk degree offreedom (df) = n-k (Ghozali, 2011).

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan  $r > 0,3$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis. Dalam pengujian kualitas data responden, apakah data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Maka dilakukan tahapan pengujian data dengan menggunakan uji validitas sebagai ukuran untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, dkk., 2015:76).

Adapun hasil pengujian validitas instrumen penelitian dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Uji Validitas**

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-Kritis	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi</b>			
X1.1	0,424	0,3	Valid
X1.2	0,371	0,3	Valid
X1.3	0,526	0,3	Valid
X1.4	0,461	0,3	Valid
X1.5	0,573	0,3	Valid
X1.6	0,623	0,3	Valid
X1.7	0,566	0,3	Valid
X1.8	0,454	0,3	Valid
X1.9	0,583	0,3	Valid
X1.10	0,501	0,3	Valid
<b>Lingkungan kerja</b>			
X2.1	0,548	0,3	Valid
X2.2	0,816	0,3	Valid
X2.3	0,799	0,3	Valid
X2.4	0,560	0,3	Valid
X2.5	0,795	0,3	Valid
X2.6	0,631	0,3	Valid
<b>Kompetensi</b>			
X3.1	0,527	0,3	Valid

X3.2	0,611	0,3	Valid
X3.3	0,526	0,3	Valid
X3.4	0,461	0,3	Valid
X3.5	0,573	0,3	Valid
X3.6	0,623	0,3	Valid
Kompensasi			
Z.1	0,514	0,3	Valid
Z.2	0,531	0,3	Valid
Z.3	0,556	0,3	Valid
Z.4	0,421	0,3	Valid
Z.5	0,369	0,3	Valid
Z.6	0,609	0,3	Valid
Z.7	0,759	0,3	Valid
Pemilihan Karir			
Y.1	0.752	0,3	Valid
Y.2	0.853	0,3	Valid
Y.3	0.720	0,3	Valid
Y.4	0.676	0,3	Valid
Y.5	0.682	0,3	Valid
Y.6	0.752	0,3	Valid
Y.7	0.766	0,3	Valid
Y.8	0.782	0,3	Valid
Y.9	0.577	0,3	Valid
Y.10	0.746	0,3	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2013: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Alpha*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Alpha Cronbach*. hasil peneitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data

dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = r = \frac{(n \sum AB) - (\sum A \sum B)}{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}$$

Keterangan:

$r_{AB}$  = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan genap 2

$\sum B^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil 2

$\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Adapun hasil pengujian validitas instrumen penelitian dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	R	Keterangan
Komitmen	0,834	0,7	Reliabel
Lingkungan kerja	0,755	0,7	Reliabel
Kompetensi	0,723	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,867	0,7	Reliabel
Pemilihan karir	0,704	0,7	Reliabel

Sumber : Output Smart PLS (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat setiap variabel nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel > 0,7 sehingga seluruh variabel dianggap reliabel.

### **3. Composite Reliability**

*Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (ghozali,2017).

### **4. Cronbach's Alpha**

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS)*. *Software* untuk mengolah data penelitian ini menggunakan *SmartPLS*.

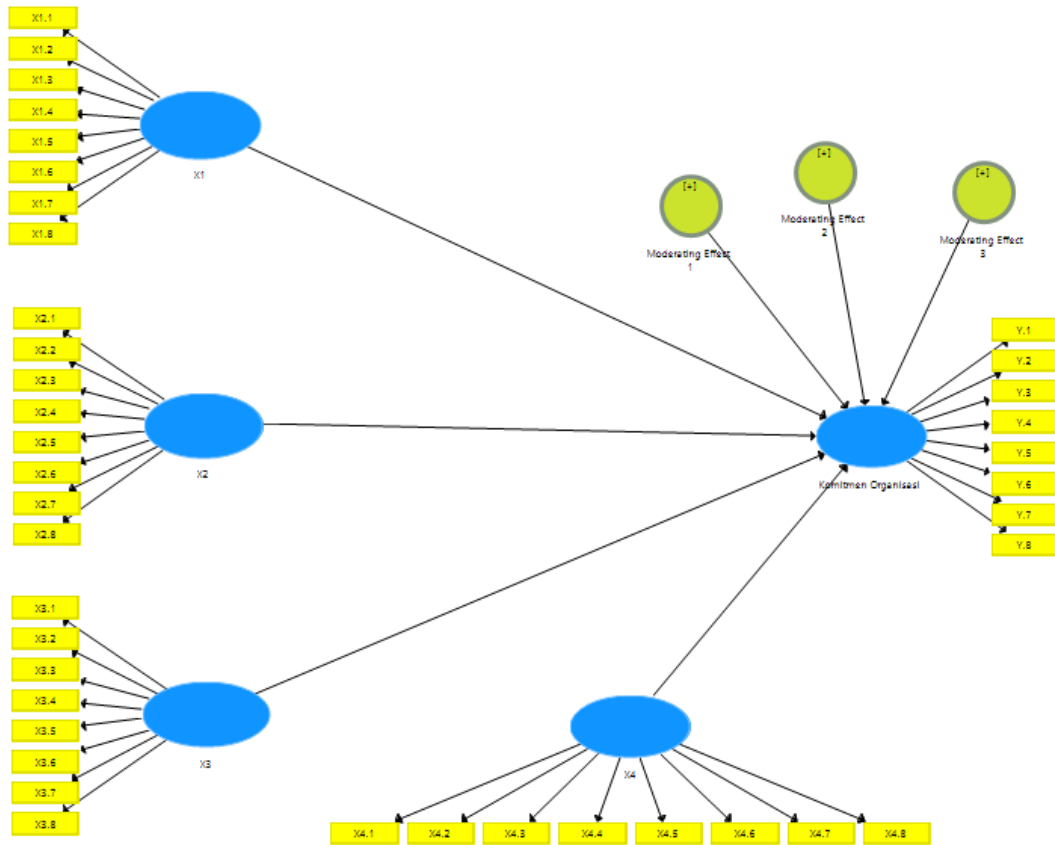
Teknik *SEM-PLS* memiliki keunggulan untuk menganalisis sampel-sampel yang jumlahnya kecil. Model *SEM-PLS* dalam penelitian ini adalah: Analisis *SEM-PLS* menggunakan variabel moderator (Juliandi, 2018).

Langkah-langkah menganalisis data dari kedua model tersebut adalah sebagai berikut.

#### **1. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel moderator**

Model analisis *SEM-PLS* yang menggunakan variabel moderator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





**Gambar 3.1** Model *SEM-PLS* Bervariabel Moderator

Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator di atas adalah sebagai berikut:

- 1.1. Analisis model pengukuran (*outer models*):
  - a. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*);
  - b. Validitas diskriminan (*discriminant validity*);
- 1.2. Analisis model pengukuran (*inner models*):
  - a. *R-Square*;
  - b. *F-Square*;
  - c. Pengujian hipotesis: Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

### 1.3.Uji Hipotesis

Menurut Hussein 2015, secara umum metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas, hipotesis diterima bila  $p < 0,05$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Tingkat Pengembalian Responden

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap pemilihan karir dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada mahasiswa akuntansi perguruan tinggi swasta di Kota Banda Aceh. Sampel yang dipilih mahasiswa akuntansi perguruan tinggi swasta di Kota Banda Aceh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Dari jumlah sampel sebanyak 83 kuesioner dapat kembali. Dengan demikian sebanyak 83 kuesioner saja yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

**Tabel 4.1**  
**Data Distribusi Sample Penelitian**

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	83
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	83
3	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	(0)
4	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	(0)
Respon rate = $83/83 \times 100\%$		100%
Data yang diperoleh		83

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden sebanyak 83 kuesioner, namun semua kuesioner tersebut dikembalikan. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 83 dengan presentase 100%

### 4.1.3 Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dalam kompetensi.

#### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

4.2

**Tabel 4.2**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jumlah Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
Perempuan	58	70%
Laki-laki	25	30%
Total	83	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh perempuan sebanyak 58 orang atau 70%, sedangkan laki-laki sebanyak 25 orang atau 30%.

#### 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
21-25	83	100%
Total	83	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 83 orang sebesar 100%, hal ini berarti mahasiswa jurusan akuntansi perguruan tinggi swasta di Kota Banda Aceh didominasi satu karakteristik usia yang muda mempunyai keputusan yang sama untuk minat berkarir.

#### 4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

**Tabel 4.4**  
**Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden**

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### A. Komitmen (X1)

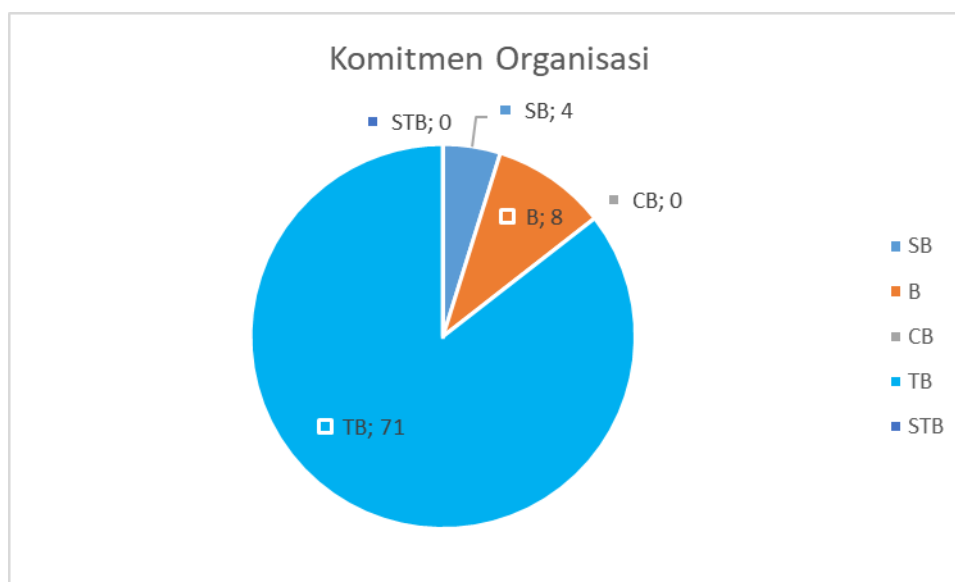
Dalam penelitian ini, variabel komitmen diukur dengan 3 indikator antara lain *affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Komitmen yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Komitmen**

No	Indikator / Pernyataan / Butir	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori	
			SB	B	CB	TB			STB
<i>Affective commitment</i>									
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja	F	4	10	0	67	2	2,36	Tidak Baik
		%	5	12	0	81	2		
2	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja	F	13	12	0	58	0	2,76	Cukup Baik
		%	16	14	0	70	0		
3	Saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya	F	4	12	0	67	0	2,43	Tidak Baik
		%	5	14	0	81	0		
<i>Continuance commitment</i>									
4	Saya merasa bangga menjadi seorang akuntan publik ini	F	5	14	0	63	1	2,51	Tidak Baik
		%	6	17	0	76	1		
5	Saya merasa akan mengalami kerugian yang besar jika tidak menjadi akuntan publik	F	3	14	0	65	1	2,43	Tidak Baik
		%	4	17	0	78	1		
6	Saat ini, tetap bertahan memilih konsentrasi akuntansi pemeriksaan adalah sebuah hal yang perlu karena sesuai dengan keinginan saya	F	9	13	0	59	2	2,61	Cukup Baik
		%	11	16	0	71	2		

<i>Normative commitment</i>									
7	Saya selalu hadir di mata kuliah akuntansi pemeriksaan	F	7	11	0	63	2	2,49	Tidak Baik
		%	8	13	0	76	2		
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik tentang akuntansi pemeriksaan	F	12	15	0	54	2	2,77	Cukup Baik
		%	14	18	0	65	2		
9	Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk auditor yang sukses	F	4	8	0	71	0	2,34	Tidak Baik
		%	5	10	0	86	0		
10	Saya merasa memiliki kewajiban untuk membuat kantor akuntan publik ini lebih maju	F	9	23	0	51	0	2,88	Baik
		%	11	28	0	61	0		
<b>Total Skor rata-rata</b>								2,56	Tidak Baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Komitmen yang dirangkum pada diagram berikut :



**Gambar 4.1**  
Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dilihat bahwa total skor rata-rata sebesar 2,56 hal ini menunjukkan bahwa komitmen seorang mahasiswa untuk menjadi akuntan publik Tidak Baik. Dari deskripsi jawaban responden skor tertinggi yaitu sebesar 71 (86%) responden menjawab tidak Baik terdapat pada item pernyataan no 9 dengan pernyataan Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk auditor yang sukses, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa PTS Banda Aceh tidak tertarik untuk menjadi seorang auditor yang sukses di salah satu Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Banda Aceh.

### B. Lingkungan kerja (X2)

Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja diukur dengan 4 indikator antara lain pekerjaan yang selalu ada, banyaknya tantangan dalam pekerjaan, jenis pekerjaan cepat selesai, suasana kerja menyenangkan. Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Lingkungan kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

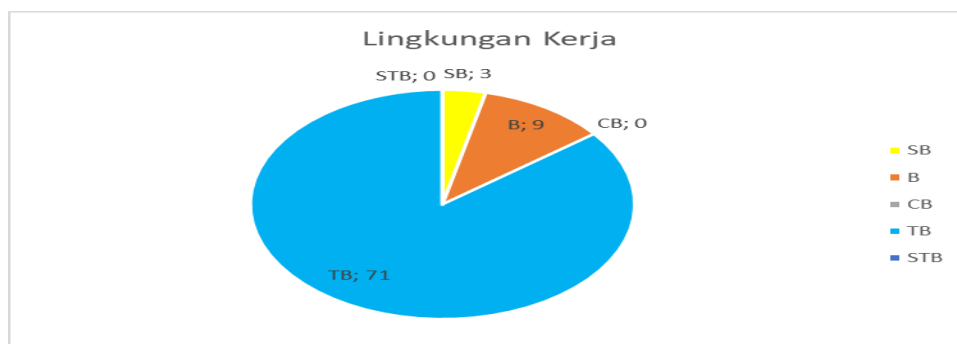
**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Lingkungan kerja**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori	
		SB	B	CB	TB	STB			
<b>Pekerjaan yang selalu ada</b>									
1	Saya mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan karena tersedianya lowongan pekerjaan	F	8	7	0	67	1	2,45	Tidak Baik
		%	10	8	0	81	1		
2	saya mengambil jurusan akuntansi karena setiap tahunnya kantor akuntan publik membutuhkan seorang auditor	F	3	9	0	71	0	2,33	Tidak Baik
		%	4	11	0	86	0		



Banyaknya tantangan dalam pekerjaan									
3	Saya mengambil jurusan akuntansi pemeriksaan karena pekerjaan auditor memiliki tantangan	F	6	9	0	67	1	2,42	Tidak Baik
		%	7	11	0	81	1		
4	M emerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses menyusun laporan audit dengan terperinci agar mudah dipahami	F	5	7	0	70	1	2,34	Tidak Baik
		%	6	8	0	84	1		
Jenis pekerjaan cepat selesai									
5	mendapatkan perlakuan profesional dari atasan, rekan, dan bawahan di lingkungan pekerjaan	F	3	9	0	66	5	2,27	Tidak Baik
		%	4	11	0	80	6		
Suasana kerja menyenangkan									
6	Saya ingin ada pengakuan apabila berprestasi	F	7	16	9	50	1	2,73	Cukup Baik
		%	8	19	11	60	1		
Rata-Rata								3,17	Cukup Baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel lingkungan kerja yang dirangkum pada diagram berikut :



**Gambar 4.2**  
**Diagram Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dilihat bahwa total skor rata-rata sebesar 2,42 hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa berpendapat bahwa lingkungan kerja auditor tidak Baik. Dari deskripsi jawaban responden skor tertinggi yaitu sebesar 71 (86) responden menjawab tidak Baik terdapat pada item pernyataan no 2 dengan pernyataan saya mengambil jurusan akuntansi karena setiap tahunnya kantor akuntan publik membutuhkan seorang auditor, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa PTS Banda Aceh tidak akan tertarik untuk bekerja di kantor akuntan publik.

### C. Kompetensi (X3)

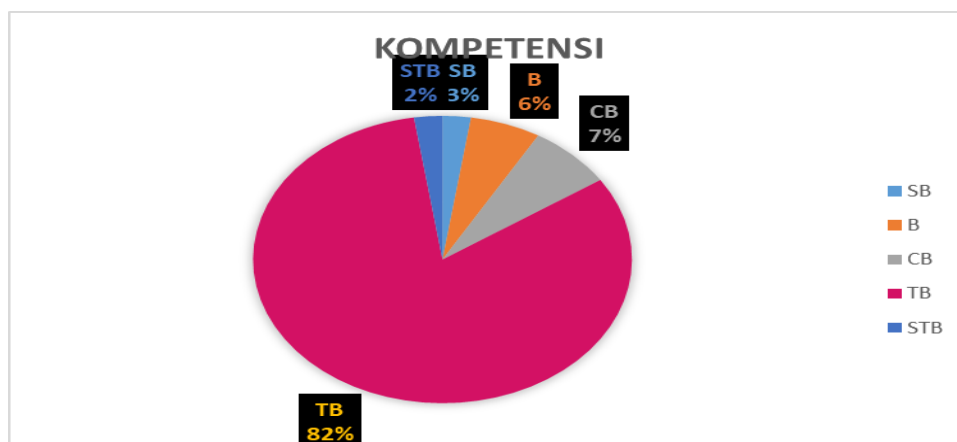
Dalam penelitian ini, variabel Kompetensi diukur dengan 6 indikator antara lain pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*interest*). Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Cukup Baik), 3 (Cukup Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompetensi yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Kompetensi**

No	Indikator / Butir Pernyataan		Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	TB	STB		
<b>Pengetahuan</b>									
1	Saya dan teman-teman selalu menyusun latihan laporan audit dengan jelas	F	3	8	5	62	5	2,30	Tidak Baik
		%	4	10	6	75	6		
<b>Pemahaman</b>									
2	Saya membuat perincian dana dalam setiap menyusun program agar sesuai dengan laporan audit	F	2	9	2	69	1	2,30	Tidak Baik
		%	2	11	2	83	1		

Kemampuan ( <i>skill</i> )									
3	Saya membuat laporan audit secara terperinci sesuai kebutuhan, ketentuan dan peraturan dalam penyusunan laporan audit	F	2	5	6	68	2	2,24	Tidak Baik
		%	2	6	7	82	2		
Nilai ( <i>value</i> )									
4	Saya menyusun laporan pertanggungjawaban memuat informasi yang akurat dan terpercaya	F	2	9	14	57	1	2,45	Tidak Baik
		%	2	11	17	69	1		
Sikap ( <i>attitude</i> )									
5	Saya menyampaikan informasi laporan audit dengan mudah dan dapat dipahami	F	1	9	7	63	3	2,30	Tidak Baik
		%	1	11	8	76	4		
Minat ( <i>interest</i> )									
6	Saya memahami laporan laporan audit yang sudah di buat	F	2	8	13	59	1	3,03	Tidak Baik
		%	2	10	16	71	1		
Rata-Rata								2,44	Tidak Baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kompetensi yang dirangkum pada diagram berikut :



**Gambar 4.3**  
**Diagram Jawaban Responden Variabel Kompetensi**

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dilihat bahwa total skor rata-rata sebesar 2,44 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mahasiswa PTS Banda Aceh tidak baik. Dari deskripsi jawaban responden skor tertinggi yaitu sebesar 69 (83%) responden menjawab Tidak Baik terdapat pada item pernyataan no 2 dengan pernyataan Saya membuat perincian dana dalam setiap menyusun program agar sesuai dengan laporan audit, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa PTS Banda Aceh belum baik dalam membuat perincian dana dalam setiap menyusun program agar sesuai dengan laporan audit.

#### D. Kompensasi (Z)

Dalam penelitian ini, variabel Kompetensi diukur dengan 4 indikator antara lain risiko audit, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian auditor, struktur biaya KAP. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompetensi yang dirangkum pada tabel berikut :

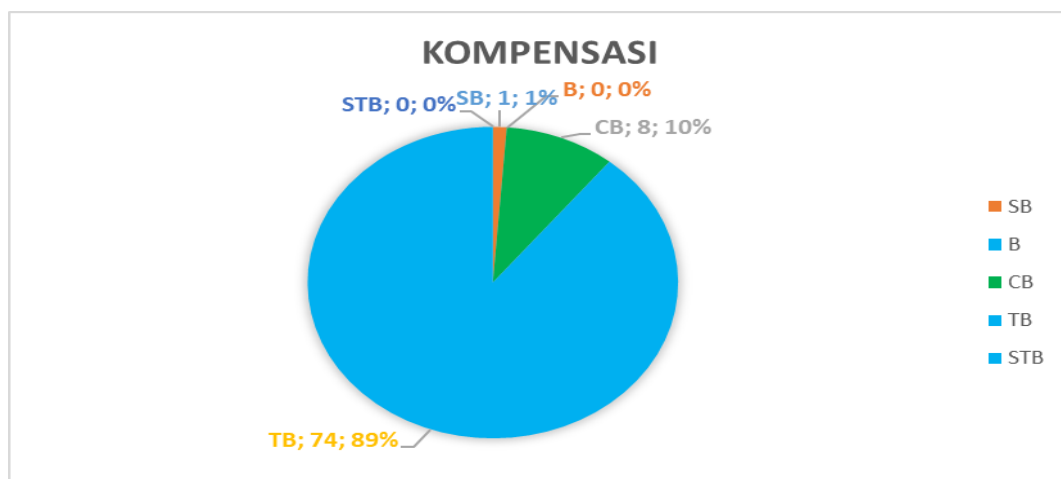
**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Kompensasi**

No	Indikator / Butir Pernyataan		Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	TB	STB		
<b>Risiko audit</b>									
1	Ketepatan dalam menentukan materialitas akan mempengaruhi pendapat yang diberikan	F	2	0	9	72	0	2,18	Tidak Baik
		%	2	0	11	87	0		
2	Besarnya kompensasi yang saya terima akan mempengaruhi saya dalam melaporkan kesalahan klien	F	0	0	10	73	0	2,12	Tidak Baik
		%	0	0	12	88	0		
<b>Kompleksitas jasa yang diberikan</b>									
3	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas audit sesuai dengan kemampuan dan kecakapan yang saya miliki.	F	1	0	8	74	0	2,13	Tidak Baik

		%	1	0	10	89	0		
4	Saya selalu mendapatkan informasi yang jelas atastugas yang mana yang harus dikerjakan	F	2	0	8	73	0	2,17	Tidak Baik
		%	2	0	10	88	0		
<b>Tingkat keahlian auditor</b>									
5	Keahlian khusus Seorang auditor dapat mendukung besarnya kompensasi yang diterima	F	2	0	24	57	0	2,36	Tidak Baik
		%	2	0	29	69	0		
<b>Struktur Biaya KAP</b>									
6	Selama ini besarnya fee audit dipengaruhi oleh struktur biaya dari KAP	F	0	0	23	60	0	2,28	Tidak Baik
		%	0	0	28	72	0		
7	Kantor KAP menetapkan batasan besaran fee audit yang bisa diterima	F	13	0	21	49	0	2,72	Cukup Baik
		%	16	0	25	59	0		
Rata-Rata								2,28	Tidak Baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kompensasi yang

dirangkum pada diagram berikut :



**Gambar 4.4**  
**Diagram Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dilihat bahwa total skor rata-rata sebesar 2,28 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata mahasiswa PTS Banda Aceh kurang tertarik dengan kompensasi yang didapat seorang akuntan publik. Dari deskripsi jawaban responden skor tertinggi yaitu sebesar 74 (89%) responden menjawab Tidak Baik terdapat pada item pernyataan no 3 dengan pernyataan Saya selalu dapat menyelesaikan tugas audit sesuai dengan kemampuan dan kecakapan yang saya miliki., hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa PTS Banda Aceh berpersepsi bahwa kompesansi yang diterima auditor tidak sebanding dengan memilih karir menjadi bagian keuangan di perusahaan lain.

#### E. Pemilihan Karir (Y)

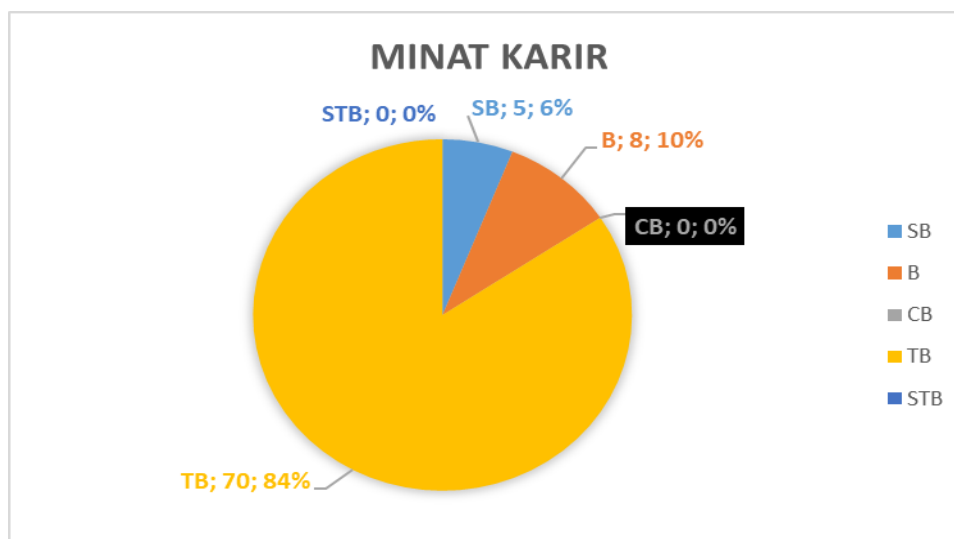
Dalam penelitian ini, variabel pemilihan karir diukur dengan 4 indikator antara lain kemampuan, bakat, sikap, kepribadian. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel pemilihan karir yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Pemilihan karir**

No	Indikator / Butir Pernyataan		Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	TB	STB		
<b>Kemampuan</b>									
1	Saya akan menerima pekerjaan di KAP karena sesuai dengan kemampuan	F	8	12	0	63	0	2,58	Tidak Baik
		%	10	14	0	76	0		
2	Saya telah membuat rencana tentang jalur karir masa depan saya di KAP	F	4	16	0	63	0	2,48	Tidak Baik
		%	5	19	0	76	0		
<b>Wawasan</b>									
3	Penting bagi saya memilih bekerja di KAP karena akan menambah pengetahuan di bidang akuntan publik.	F	4	14	0	65	0	2,37	Tidak Baik

		%	5	17	0	78	0		
4	Saya memiliki karir menjadi akuntan publik karena sesuai dengan konsentrasi yang saya ambil saat ini	F	5	8	0	70	0	2,48	Tidak Baik
		%	6	10	0	84	0		
<b>Profesional</b>									
5	Menurut saya profesi Akuntan Publik termasuk pekerjaan yang menuntut ketrampilan dan lebih variatif	F	2	17	0	64	0	2,49	Tidak baik
		%	2	20	0	77	0		
6	Profesi Akuntan Publik termasuk dalam pekerjaan yang menantang secara intelektual	F	5	13	0	65	0	2,51	Tidak Baik
		%	6	16	0	78	0		
<b>Jabatan</b>									
7	Menurut saya profesi Akuntan Publik memiliki kesempatan besar dalam hal promosi jabatan	F	2	18	0	63	0	3,07	Cukup Baik
		%	2	22	0	76	0		
<b>Kepuasan</b>									
8	Saya bangga mengatakan bahwa saya bekerja di KAP ternama	F	6	16	0	61	0	2,60	Cukup Baik
		%	7	19	0	73	0		
<b>Keamanan</b>									
9	profesi Akuntan Publik memiliki keamanan kerja yang baik	F	2	16	0	64	1	2,45	Tidak baik
		%	2	19	0	77	1		
<b>Kebanggaan</b>									
10	Bekerja di KAP di mana banyak orang ingin bekerja di sana, merupakan hal penting bagi saya	F	0	15	0	68	0	2,36	Tidak Baik
		%	0	18	0	82	0		
Rata-Rata								2,49	Tidak Baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel pemilihan karir yang dirangkum pada diagram berikut :



Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dilihat bahwa total skor rata-rata sebesar 2,49 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata mahasiswa PTS Banda Aceh tidak tertarik untuk memilih karir menjadi seorang akuntan publik. Dari deskripsi jawaban responden skor tertinggi yaitu sebesar 70 (84%) responden menjawab Tidak Baik terdapat pada item pernyataan no 4 dengan pernyataan Saya memiliki karir menjadi akuntan publik karena sesuai dengan konsentrasi yang saya ambil saat ini, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa PTS Banda Aceh berpersepsi bahwa berkarir untuk menjadi akuntan publik merupakan hal tidak penting untuk memulai karir setelah lulus kuliah.

#### 4.2. Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.



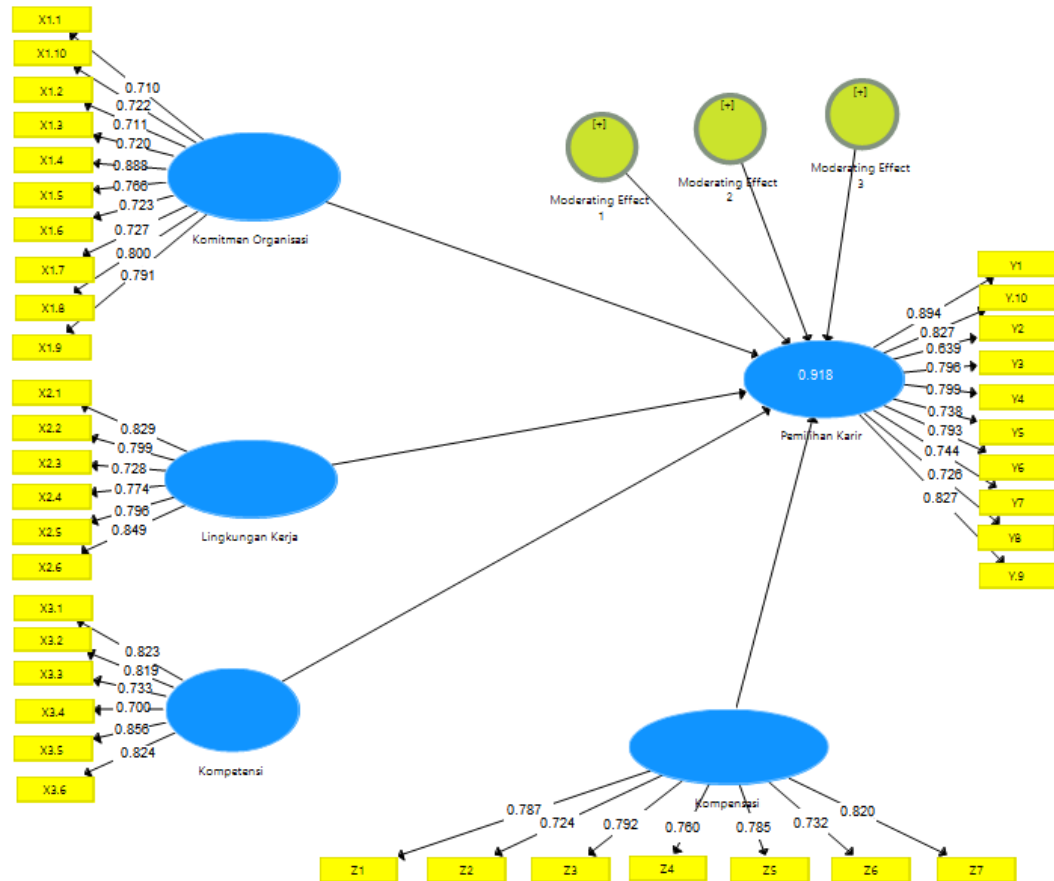
#### 4.2.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

##### a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,7. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel komitmen, lingkungan kerja, Pemilihan karir dan kompetensi menunjukkan bahwa nilai diatas 0,7 sehingga konstruk untuk beberapa variabel tidak ada yang harus dieleminasi dari model.



### b. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

**Tabel 4.10**  
**Cross Loading**

	Komitmen	Lingkungan kerja	Kompetensi	Kompensasi	Pemilihan Karir
X1.1	0.710	0.240	0.467	0,474	0.240
X1.2	0.772	0.145	0.420	0,312	0.145
X1.3	0.711	0.319	0.447	0,378	0.319
X1.4	0.720	0.182	0.422	0,458	0.182
X1.5	0.888	0.349	0.491	0,837	0.349
X1.6	0.766	0.294	0.457	0,345	0.294
X1.7	0.723	0.216	0.550	0,347	0.216

X1.8	0.727	0.276	0.440	0,343	0.276
X1.9	0.800	0.324	0.510	0,347	0.324
X1.10	0.791	0.257	0.587	0,241	0.257
X2.1	0.489	0.829	0.598	0,458	0.489
X2.3	0.433	0.799	0.410	0,651	0.433
X2.4	0.478	0.728	0.510	0,583	0.478
X2.5	0.445	0.774	0.542	0,679	0.445
X2.6	0.707	0.796	0.545	0,739	0.707
Y.1	0,241	0.319	0.240	0.470	0.894
Y.2	0,458	0.182	0.145	0.497	0.857
Y.3	0,351	0.349	0.319	0.551	0.639
Y.4	0,583	0.294	0.182	0.467	0.796
Y.5	0,679	0.216	0.349	0.411	0.799
Y.6	0,739	0.276	0.294	0.498	0.738
Y.7	0.493	0.397	0.264	0,347	0.793
Y.8	0.570	0.551	0.385	0,467	0.744
Y.9	0.470	0.467	0.837	0,474	0.726
Y.10	0,241	0.411	0.225	0,383	0.827
X3.1	0.267	0.423	0.823	0,458	0.300
X3.2	0.218	0.419	0.819	0,437	0.489
X3.3	0.116	0.400	0.733	0,345	0.563
X3.4	0.170	0.500	0.700	0,347	0.447
X3.5	0.290	0.456	0.856	0,343	0.773
X3.6	0.264	0.424	0.824	0,693	0.744
Z.1	0,405	0,522	0,347	0,787	0,328
Z.2	0,444	0,668	0,467	0,724	0,127
Z.3	0.240	0.493	0.319	0,792	0.319
Z.4	0.145	0.570	0.182	0,760	0.182
Z.5	0.319	0.470	0.349	0,785	0.349
Z.6	0.182	0.497	0.294	0,732	0.294
Z.7	0.349	0.551	0.216	0,820	0.216

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2022

Berdasarkan data Tabel 4.13 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik (ghozali,2017)

**Tabel 4.11**  
*Average Variated Extracted (AVE)*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)
Lingkungan kerja	0.925	0.939	0.658
Komitmen	0.929	0.941	0.616
Pemilihan karir	0.867	0.897	0.523
Kompetensi	0.784	0.843	0.575
Kompensasi	0.780	0.747	0.583

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui nilai AVE variabel komitmen, lingkungan kerja, kompetensi, pemilihan karir dan kompensasi  $> 0,5$ , maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian  $> 0,6$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian  $> 0,7$ . Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

#### **4.1.2.2 Analisa Inner Model**

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada peneltian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. *Uji Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel komitmen-Pemilihan karir sebesar 0,020, lingkungan kerja-Pemilihan karir sebesar 0,070, komitmen-. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh komitmen dan lingkungan kerja-Pemilihan karir menunjukkan arah yang positif.

b. *Uji Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
***R-Square***

	R Square
Pemilihan karir	0.918

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel 4.12 nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0.918 untuk variabel Pemilihan karir. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel komitmen, lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan varian Pemilihan karir sekitar 91,8%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.16**  
***Coefficient***

Variabel	Coefficient	R2
X1-Y	0,384	0,15
X2-Y	0,244	0,06
X3-Y	0,254	0,06
X4-Y	0,664	0,44
X1.X4-Y	0,284	0,08
X2.X4-Y	0,299	0,09
X3.X4-Y	0,278	0,08
Total		0,918

**c. *F-Square***

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai  $F2 = 0.02$  berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai  $F2 = 0.15$  berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai  $F2 = 0.35$  berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Tabel 4.14 F-Square**

	Akuntabilitas	Kompetensi	Pemilihan Karir
Komitmen			<b>0.900</b>
Lingkungan Kerja			<b>0.455</b>
Kompetensi			<b>0.406</b>
Moderating effect 1			<b>0.032</b>
Moderating effect 2			<b>0.001</b>
Moderating effect 3			<b>0.006</b>

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel komitmen organisais terhadap pemilihan karir memiliki nilai  $F^2 = 0.900$ . Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel lingkungan kerja terhadap pemilihan karir memiliki nilai  $F^2 = 0.455$ . Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kompetensi terhadap pemilihan karir memiliki nilai  $F^2 = 0.406$ . Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kompensasi sebagai variabel moderating pengaruh komitmen organisasi terhadap pemilihan karir memiliki nilai  $F^2 = 0.032$ . Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kompensasi sebagai variabel moderating pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir memiliki nilai  $F^2 = 0.001$ . Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kompensasi sebagai variabel moderating pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir memiliki nilai  $F^2 = 0.006$ . Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

#### 4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila *t-statistic* > 1,98 (Lampiran 5) dan *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

**Tabel 4.15**  
**T-Statistics dan P-Values**

	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Komitmen->Pemilihan karir	4.300	0.000
Kompetensi -> Pemilihan karir	4.080	0.000
Lingkungan kerja ->Pemilihan karir	5.811	0.000
Moderating Kompetensi ->Pemilihan karir	3.230	0.000
Moderating Komitmen->Pemilihan karir	3.211	0.000
Moderating Lingkungan Kerja ->Pemilihan karir	3.209	0.000

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa nilai P Values setiap variabel independen sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir. Untuk variabel kompensasi sebagai variabel moderating nilai P Values sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap pemilihan karir.

#### 4.3 Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:



#### 4.3.1 Pengaruh Komitmen Terhadap Pemilihan karir

Nilai *t-statistic* sebesar  $4.300 > 1,98$  dan *P-value*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Pemilihan karir, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan data yang didapat PTS Banda Aceh, jumlah mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan menurun di tahun ajaran 2018-2019 hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya minat mahasiswa untuk berkarir di Akuntan Publik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Banda Aceh khususnya perguruan tinggi yang memiliki jurusan akuntansi terdapat permasalahan mengenai komitmen mahasiswa terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik yaitu masih banyak mahasiswa yang mengalami kesulitan belajar, terlihat dari adanya mahasiswa yang enggan belajar dan tidak bersemangat dalam menerima mata kuliah akuntansi, hal ini terlihat dari data jumlah mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi dari tahun 2017-2019 mengalami penurunan, oleh karena itu, diperlukan suatu stimulasi untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karier yang diinginkan sejak masih di bangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal. Peran kuantan pendidik sebagai stimulator untuk hal ini dirasa sangat penting. Dengan mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam memilih karir, maka setiap mahasiswa akuntansi yang akan terjun ke dalam dunia bisnis dapat dengan tepat memilih karir yang akan dijalankannya dan pendidikan akuntansi juga dapat merencanakan kurikulum yang sesuai dan relevan dengan tuntutan dunia kerja, sehingga mahasiswa

akuntansi yang sudah lulus dan siap terjun dalam dunia kerja lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan dalam pekerjaan, apalagi profesi akuntan pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat, maka kesiapan yang menyangkut profesionalisme profesi mutlak diperlukan.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat dilihat bahwa item pernyataan mengenai Informasi yang saya sajikan dalam laporan keuangan telah jelas dan disajikan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna dengan jawaban responden skor tertinggi yaitu sebesar 70 (84%) responden menjawab Tidak Baik terdapat pada item pernyataan no 4 dengan pernyataan Saya memiliki karir menjadi akuntan publik karena sesuai dengan konsentrasi yang saya ambil saat ini, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa PTS Banda Aceh berpersepsi bahwa berkarir untuk menjadi akuntan publik merupakan hal tidak penting untuk memulai karir setelah lulus kuliah..

Komitmen pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan, semakin baik komitmen yang dimiliki seseorang maka minat dalam pemilihan karirnya semakin baik (Andriati, 2001: 34).

Komitmen berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. Komitmen pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan

(job content). Newstorm dan Devis dalam Wijayanti (2001), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Faktor intrinsik meliputi, pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan dinamis, mendukung kreativitas, dan memberikan kebebasan atau otonomi. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan tugas yang bervariasi, dan pekerjaan yang lebih menantang. Pekerjaan yang menyediakan sedikit tantangan akan membuat karyawan cepat bosan. Tetapi apabila karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memberikan tantangan cukup besar akan menciptakan perasaan tidak mampu mengerjakannya sehingga menjadi cepat frustrasi karena lingkungannya.

Penelitian yang dilakukan Felton, 1994 (dalam Damayanti, 2005) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang tidak penting bagi akuntan dibanding bagi pengacara, insinyur, atau ilmuwan di dalam memilih profesi. Komitmen pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh atau suatu pekerjaan yang dilakukan. Nilai intrinsik pekerjaan mempengaruhi dalam pemilihan profesi, tetapi terdapat perbedaan pandangan mengenai intrinsik reward dan persepsi mahasiswa terhadap profesi akuntan antara mahasiswa akuntansi yang memilih profesi non akuntan publik (Andrianti, 2001). Andrianti juga mengungkapkan bahwa komitmen pekerjaan juga sangat mempengaruhi dalam pemilihan profesi akuntan publik maupun non akuntan publik. Berbeda dengan Jainuari (2009) menunjukkan bahwa dalam memilih profesi akuntan publik,

mahasiswa tidak mempertimbangkan komitmen pekerjaan, tetapi bagi mahasiswa yang memilih profesi sebagai non akuntan publik mempertimbangkan komitmen pekerjaan.

#### **4.3.2 Keterkaitan Lingkungan kerja Terhadap Pemilihan karir**

Berdasarkan dari Tabel 4.13. Nilai *t-statistic* sebesar  $5.811 > 1,98$  dan *P-value*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pemilihan karir, maka hipotesis kedua “diterima”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Pemilihan karir hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap laporan audit yang disusun memiliki kejelasan dan sesuai dengan program yang telah dibuat untuk mencapai dari tujuan perusahaan.

Dari deskripsi jawaban responden skor tertinggi yaitu sebesar 71 (86) responden menjawab tidak Baik terdapat pada item pernyataan no 2 dengan pernyataan saya mengambil jurusan akuntansi karena setiap tahunnya kantor akuntan publik membutuhkan seorang auditor, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa PTS Banda Aceh tidak akan tertarik untuk bekerja di kantor akuntan publik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada mahasiswa akuntansi mahasiswa universitas swasta Kota Banda Aceh tidak termotivasi menjadi akuntan karena menganggap profesi akuntan kurang memberikan kepuasan pada saat pekerjaan dilakukan, sehingga tidak menimbulkan kecintaan terhadap profesi akuntan. Hal tersebut tentunya akan mengurangi moral kerja, menimbulkan ketidak disiplin, dan menurunkan prestasi kerja pada profesi akuntan karena ketidak cinta terhadap profesi tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan

wawancara kepada mahasiswa akuntansi cenderung akan tidak memilih karir auditor jika lulus nanti. Salah satu penyebabnya adalah karena mahasiswa akuntansi merasa profesi auditor bukan merupakan suatu profesi yang prestisius dan tidak mempunyai nilai-nilai sosial yang tinggi.

Salah satu faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi pemilihan karir adalah interaksi dengan teman sebaya bahwa mahasiswa saling menasehati temannya apabila teman mereka bingung dalam pemilihan jurusan di perguruan tinggi. kedua, pada keterlibatan individu dalam berinteraksi bahwa mahasiswa dan teman sebayanya selalu berbagi cerita tentang pemilihan jurusan di perguruan tinggi, jika mereka mempunyai masalah maka akan menceritakan kepada teman yang sebayanya dan mereka akan saling meminta pendapat jika ada masalah yang sedang di hadapi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik, mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai non akuntan publik lebih mempertimbangkan nilai intrinsik suatu pekerjaan dan gaji awal yang tinggi. Sebaliknya, sedangkan mahasiswa yang memilih untuk berprofesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gajijangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik percaya bahwa penghargaan dari profesi ini lebih besar dari pada pengorbanannya. Sebaliknya, mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik berpikir bahwa pengorbanan untuk menjadi seorang akuntan publik akan lebih besar daripada manfaat yang diperolehnya. Seharusnya PTS Swasta Banda Aceh meningkatkan restrukturisasi pendidikan akuntansi dan mampu memberikan *“a knowledge of business organization and their*

*environment*". Dengan membandingkan harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman akuntan pemula di kantor akuntan publik.

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan. Setiap orang mendambakan mendapat lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sesuai dengan pribadinya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Orang tidak akan mau bekerja dengan banyak tekanan yang dapat mengakibatkan produktivitas akan dirinya tidak maksimal. Bagi sebagian orang, kantor tempat ia bekerja merupakan rumah kedua baginya.

Dalam pemilihan karir harus didasari oleh minat dan rencana karir yang jelas. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna bagi mahasiswa dan pihak perguruan tinggi dalam penyusunan kurikulum agar materi kuliah dapat tersampaikan secara efektif sesuai dengan profesi pilihan mahasiswa kedepannya.

(Moorhead, 2013) menyatakan persepsi adalah pengamatan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi terkait tentang lingkungan kerja, jadi semakin baik persepsi mengenai lingkungan kerja maka semakin besar pilihan karir mahasiswa untuk menjadi auditor.

Hasil penelitian (Hastuti, 2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja akuntan publik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan karirnya sebagai akuntan publik.

Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karirnya sebagai auditor. Adanya informasi negatif mengenai lingkungan kerja auditor mungkin dapat mengurangi minat mereka untuk memilih karir sebagai auditor dan mengalihkan pilihan karir ke profesi akuntansi yang lain.

#### **4.3.3 Kompensasi Memoderasi Pengaruh Komitmen Terhadap Pemilihan karir**

Nilai *t-statistic* sebesar 4.697 > 1,98 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa melalui kompetensi komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Pemilihan karir, maka hipotesis keenam “diterima”.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada mahasiswa akuntansi mahasiswa universitas swasta Kota Banda Aceh tidak termotivasi menjadi akuntan karena menganggap kompensasi dari profesi akuntan di **Banda Aceh lebih rendah dibandingkan dengan kompensasi di wilayah/Kota yang ada di Indonesia** dimana berdasarkan hasil observasi penulis lakukan kepada beberapa auditor di Kota Banda Aceh besar kompensasi yang diterima auditor selama satu bulannya berkisar 3,8 juta sampai dengan 4,5 juta untuk auditor junior sehingga hal ini tidak memberikan ketertarikan mahasiswa Kota Banda Aceh untuk memilih karirnya setelah tamat kuliah untuk menjadi seorang auditor, sehingga **tidak menimbulkan kecintaan terhadap pemiliha karir sebagai akuntan**. Hal tersebut tentunya akan mengurangi moral kerja, menimbulkan ketidak disiplin, dan menurunkan prestasi kerja pada profesi akuntan karena ketidak cintaan terhadap profesi tersebut. Pendidikan tinggi untuk jurusan akuntansi seharusnya tidak hanya menekankan pada kebutuhan keahlian (skill) dan pengetahuan

(knowledge) yang bersifat teoritis, tetapi juga harus mampu mensosialisasikan kepada mahasiswanya dengan hal-hal yang berhubungan dengan dunia praktik dan lingkungan kerja profesi akuntansi. Pada beberapa dekade terakhir, keinginan dan komitmen komunitas akuntansi untuk meningkatkan kualitas proses pendidikan akuntansi mengalami suatu peningkatan.

Kompensasi merupakan imbalan berupa uang yang diterima oleh akuntan publik setelah melaksanakan jasa auditnya, besarnya tergantung dari resiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, Kompleksitas jasa yang dimaksud adalah kompleksitas perusahaan menyangkut banyaknya anak perusahaan dan jumlah. Kompensasi adalah kompensasi yang dibayar oleh klien itu kepada akuntan publik untuk mengganti kerugian atas jasa auditnya. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh seorang auditor maka dapat meningkatkan kinerja auditor untuk menggunakan jasa auditnya.

Variabel kompensasi sebagai variabel moderating pengaruh komitmen organisasi terhadap pemilihan karir memiliki nilai  $F_2 = 0.032$ . Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap pemilihan karir

Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik lebih mengharapkan penghargaan finansial jangka panjang dan gaji awal yang lebih tinggi dan kenaikan penghargaan finansial yang cepat. Berkarir di Kantor Akuntan Publik dapat menghasilkan pendapat yang tinggi atau besar dan bervariasi dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karir



yang lain, karena semakin besar perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik, pendapatan yang diterima akan semakin tinggi. Kepuasan klien terhadap jasa akuntan publik tertentu akan membuat klien terus menggunakan jasa akuntan publik tersebut. Namun pada kenyataan pada mahasiswa PTS Banda Aceh Kurang tertarik untuk memilih karir sebagai akuntan publik hal ini disebabkan oleh karena masih banyak mahasiswa yang hanya mengikuti teman-temannya untuk memilih jurusan akuntansi dengan konsentrasi akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen.

Sebaiknya saat ini PTS Swasta Banda Aceh menerapkan Program Merdeka Belajar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sebab program tersebut membuat seseorang ingin belajar pengetahuan lain. Selain itu, penting untuk menyiapkan lulusan agar dapat memiliki skill kepemimpinan, dan ethical dan social responsibility yang baik. "Ada *policy* yang tidak kalah penting dalam mendukung *accounting knowledge*, membentuk pemimpin yang berintegritas dengan cara kepemimpinan. Menjadi kurikulum diharapkan memenuhi demand dimasyarakat dalam bentuk apapun

#### **4.3.4 Kompensasi Memoderasi Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Pemilihan karir**

Nilai *t-statistic* sebesar 4.697 > 1,98 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa melalui kompetensi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pemilihan karir, maka hipotesis ketujuh "diterima".

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003 : 114-118). Dalam bukunya (heidjrachman, 2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu

imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberikerja dan penerima kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada mahasiswa akuntansi cenderung akan tidak memilih karir auditor jika lulus nanti. Salah satu penyebabnya adalah karena mahasiswa akuntansi merasa profesi auditor bukan merupakan suatu profesi yang prestisius dan tidak mempunyai nilai-nilai kompensasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil uji statistik F Square yang menunjukkan Variabel kompensasi sebagai variabel moderating pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir memiliki nilai  $F2 = 0.006$ . Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi dapat memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan publik

Untuk menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi, kurikulum harus disesuaikan dengan cara mengurangi mata kuliah wajib dan menambah mata kuliah pilihan. Adanya perubahan menyebabkan terjadi perubahan juga terhadap kurikulum akuntansi, seperti ditambahkannya Mata Kuliah *Digital Business* dan *Artificial Intelligence* yang menyesuaikan perkembangan teknologi, Mata Kuliah *Special Topics in Accounting*, yang membahas isu-isu akuntansi yang relevan dan kekinian, serta kelas FEB Excellence, kelas dimana penyelenggarannya langsung terjun ke perusahaan, sehingga peserta didik

mendapat perspektif langsung dari dunia kerja. Selain itu, fakultas juga dapat membangun jejaring dengan industri. Sebab menurutnya, pendidikan tinggi harus membangun partnership dengan dunia industri untuk memastikan kompetensi apa yang dibutuhkan industri dari peserta didik.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. (Samsudin, Sadili, 2006 : 187)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Komitmen berpengaruh terhadap Pemilihan karir. Semakin baik komitmen yang tersedia maka semakin meningkatkan Pemilihan karir.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Pemilihan karir. Semakin baik kompetensi yang diterapkan maka semakin meningkatkan Pemilihan karir.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Pemilihan karir. Semakin jelas sasaran laporan audit yang di susun maka semakin baik Pemilihan karirnya.
4. Kompensasi dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap Pemilihan karir. Semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan semakin baik tingkat Pemilihan karir.
5. Kompensasi dapat memoderasi pengaruh komitmen terhadap Pemilihan karir. Semakin tinggi tingkat tranparansi maka akan semakin baik tingkat Pemilihan karir.
6. Kompensasi dapat memoderasi pengaruh komitmen terhadap Pemilihan karir. Semakin tinggi tingkat kompetensi laporan audit maka akan semakin baik tingkat Pemilihan karir.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi pihak universitas khususnya bagi para dosen akuntansi pemeriksaan memberikan pemahaman kepada mahasiswa mengenai pentingnya karir sebagai akuntan publik agar mahasiswa tertarik untuk memilih karirnya sebagai akuntan publik.
2. Sebaiknya pihak univeristas lebih memperhatikan mahasiswa keterlibatan dalam penyusunan laporan audit akan kebutuhan mahaisswa agar dapat meningkatkan kompetensi para mahasiswa untuk menjalankan kegiatan belajar, akibatnya terciptanya kompetensi seorang mahssiwa, selanjutnya adanya keinginan dan kesiapan individu dalam organisasi untuk menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan hal ini menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas mahasiwa menjadi meningkat
3. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan bagi penelitian yang akan dapat agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi Pemilihan karir, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim & Bambang Supomo. (2014). *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Astuty. W. (2016). Peran Auditor Internal dan Pengendalian Internal Dalam Pelaksanaan Tata Kelola Pemerintah Yang Baik. *Proseiding*, 1(8).
- Baridwan. Z. (2003). *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Yogyakarta: BPFE.
- Boynton, J. K. (2002). *Modern Auditing* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Erwansyah, M., Sulastini, S., & Hereyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fahmi. I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (R. Fachruddin, ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 49–63.

- Ghozali. I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hanafi. M.M. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Hastuti. (2010). Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Kompetensi Auditor terhadap Tingkat Materialitas dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan (Studi Kasus pada Auditor BPK Yogyakarta). *Akuntansi*, 2(1).
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Locbeckee, A. and. (2005). *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN.
- Mangkunegara. A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mayasari. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 13(2), 174-201
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2002). *Auditing Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.
- Novita, dwi I. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. *Jurnal Magister Manajemen*, 01(1), 65–82.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 665–669.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, A. dan P. D. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saraswathi. (2017). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. *Psyche*, 1(1).
- Sedarmayanti, S. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* (Redaksi Refika Aditama, ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. (A. Anna, ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (8th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: PT Alfabet.
- Suparno, S., & Sudarwati, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 12–25.
- Sustrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Swastha, B. dan H. (2012). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Syadama. G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.



Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.

Widjajanto. N. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.

Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1–10.

Yanuar. (2008). *Auditing Suatu Pengantar*. Yogyakarta: BPFPE.

Yusuf, H. (2001). *Auditing (Pengauditan)*. Yogyakarta: STIE Yogyakarta.

**LAMPIRAN 1 : KUESIONER****PETUNJUK PENGISIAN**

Berikanlah tanda silang (X) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.

Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS: Sangat Tidak Setuju

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. No. Responden : .....
2. Usia : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

**Komitmen Organisasi**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja					
2.	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja					
3.	Saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya					
4.	Saya merasa bangga menjadi seorang akuntan publik ini					
5.	Saya merasa akan mengalami kerugian yang besar jika tidak menjadi akuntan publik					
6.	Saat ini, tetap bertahan memilih konsentrasi akuntansi pemeriksaan adalah sebuah hal yang perlu karena sesuai dengan keinginan saya					
7.	Saya selalu hadir di mata kuliah akuntansi pemeriksaan					
8.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik tentang akuntansi pemeriksaan					
9.	Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk auditor yang sukses					
10.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk membuat kantor akuntan publik ini lebih maju					

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja		Skala Ukur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan karena tersedianya lowongan pekerjaan					
2	saya mengambil jurusan akuntansi karena setiap tahunnya kantor akuntan publik membutuhkan seorang auditor					
3	Saya mengambil jurusan akuntansi pemeriksaan karena pekerjaan auditor memiliki tantangan					
4	Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses menyusun laporan audit dengan terperinci agar mudah dipahami					
5	mendapatkan perlakuan profesional dari atasan, rekan, dan bawahan di lingkungan pekerjaan					
6	Saya ingin ada pengakuan apabila berprestasi					

**Variabel Kompetensi**

Kompetensi		Skala Ukur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dan teman-teman selalu menyusun latihan laporan audit dengan jelas					
2	Saya membuat perincian dana dalam setiap menyusun program agar sesuai dengan laporan audit					
3	Saya membuat laporan audit secara terperinci sesuai kebutuhan, ketentuan dan peraturan dalam penyusunan laporan audit					
4	Saya menyusun laporan pertanggungjawaban memuat informasi yang akurat dan terpercaya					
5	Saya menyampaikan informasi laporan audit dengan mudah dan dapat dipahami					
6	Saya memahami laporan laporan audit yang sudah di buat					

**Variabel Kompensasi**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Ketepatan dalam menentukan materialitas akan mempengaruhi pendapat yang diberikan					
2.	Besarnya kompensasi yang saya terima akan mempengaruhi saya dalam melaporkan kesalahan klien					
3.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas audit sesuai dengan kemampuan dan kecakapan yang saya miliki.					
4.	Saya selalu mendapatkan informasi yang jelas atastugas yang mana yang harus dikerjakan					
5.	Keahlian khusus Seorang auditor dapat mendukung besarnya kompensasi yang diterima					
6.	Selama ini besarnya fee audit dipengaruhi oleh struktur biaya dari KAP					
7	Kantor KAP menetapkan batasan besaran fee audit yang bisa diterima					

**Variabel Pemilihan Karir**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya akan menerima pekerjaan di KAP karena sesuai dengan kemampuan					
2.	Saya telah membuat rencana tentang jalur karir masa depan saya di KAP					
3.	Penting bagi saya memilih bekerja di KAP karena akan menambah pengetahuan di bidang akuntan publik.					
4.	Saya memiliki karir menjadi akuntan publik karena sesuai dengan konsentrasi yang saya ambil saat ini					
5.	Menurut saya profesi Akuntan Publik termasuk pekerjaan yang menuntut ketrampilan dan lebih variatif					
6.	Profesi Akuntan Publik termasuk dalam pekerjaan yang menantang secara intelektual					
7.	Menurut saya profesi Akuntan Publik memiliki kesempatan besar dalam hal promosi jabatan					
8.	Saya bangga mengatakan bahwa saya bekerja di KAP ternama					
9.	Profesi Akuntan Publik memiliki keamanan kerja yang baik					
10.	Bekerja di KAP di mana banyak orang ingin bekerja di sana, merupakan hal penting bagi saya					







X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	5
2	2	2	2	2	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	4	4	2	2	4
2	2	2	1	1	2
4	4	4	4	4	4
5	2	5	5	5	5
4	4	2	2	2	4
5	4	4	4	4	4
5	4	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4





2	2	3	2	2	2
2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	2
2	4	2	2	2	2
2	4	2	5	4	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	4	2	4	2	5
5	4	2	5	5	5
2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
1	2	2	2	2	2
2	2	3	3	2	2
2	2	2	3	2	3
2	2	2	1	2	2
2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2
2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3

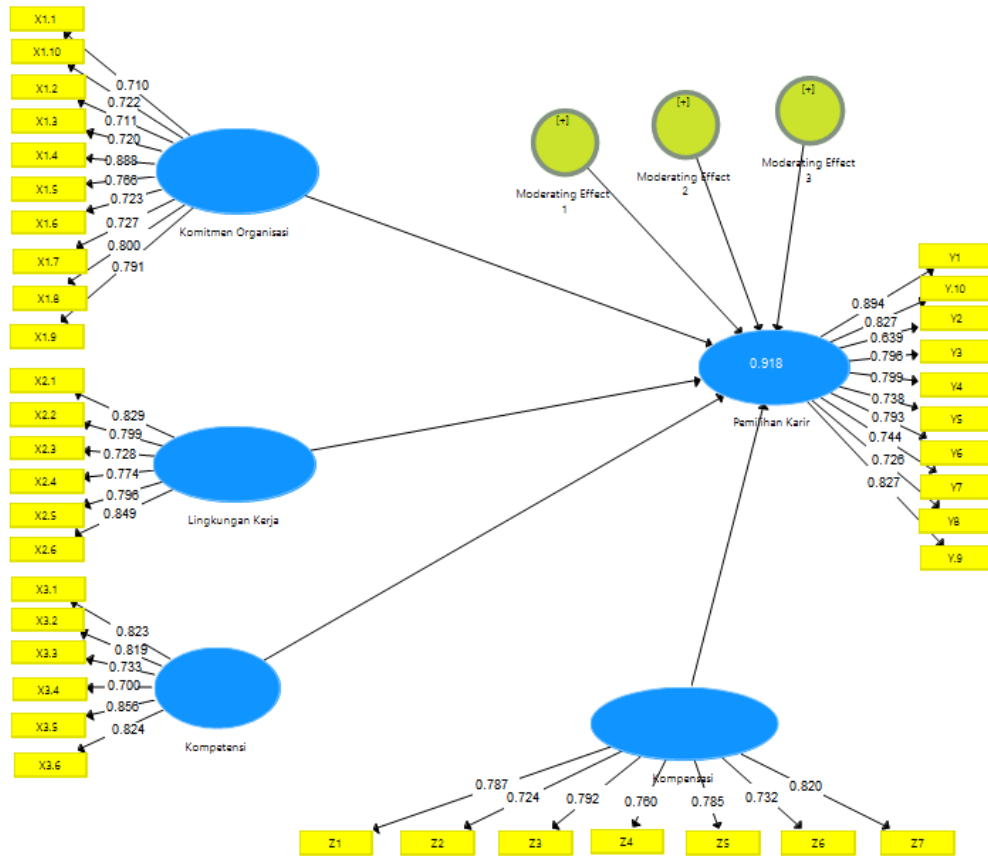


3	2	2	2	3	2	2
3	3	2	3	3	2	2
2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	3	2
2	3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	2
2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2









*Cross Loading*

	Komitmen	Lingkungan kerja	Kompetensi	Kompensasi	Pemilihan Karir
X1.1	0.710	0.240	0.467	0,474	0.240
X1.2	0.772	0.145	0.420	0,312	0.145
X1.3	0.711	0.319	0.447	0,378	0.319
X1.4	0.720	0.182	0.422	0,458	0.182
X1.5	0.888	0.349	0.491	0,837	0.349
X1.6	0.766	0.294	0.457	0,345	0.294
X1.7	0.723	0.216	0.550	0,347	0.216
X1.8	0.727	0.276	0.440	0,343	0.276
X1.9	0.800	0.324	0.510	0,347	0.324
X1.10	0.791	0.257	0.587	0,241	0.257
X2.1	0.489	0.829	0.598	0,458	0.489
X2.3	0.433	0.799	0.410	0,651	0.433
X2.4	0.478	0.728	0.510	0,583	0.478
X2.5	0.445	0.774	0.542	0,679	0.445
X2.6	0.707	0.796	0.545	0,739	0.707
Y.1	0,241	0.319	0.240	0.470	0.894
Y.2	0,458	0.182	0.145	0.497	0.857
Y.3	0,351	0.349	0.319	0.551	0.639
Y.4	0,583	0.294	0.182	0.467	0.796
Y.5	0,679	0.216	0.349	0.411	0.799
Y.6	0,739	0.276	0.294	0.498	0.738
Y.7	0.493	0.397	0.264	0,347	0.793
Y.8	0.570	0.551	0.385	0,467	0.744
Y.9	0.470	0.467	0.837	0,474	0.726
Y.10	0,241	0.411	0.225	0,383	0.827
X3.1	0.267	0.423	0.823	0,458	0.300
X3.2	0.218	0.419	0.819	0,437	0.489
X3.3	0.116	0.400	0.733	0,345	0.563
X3.4	0.170	0.500	0.700	0,347	0.447
X3.5	0.290	0.456	0.856	0,343	0.773
X3.6	0.264	0.424	0.824	0,693	0.744
Z.1	0,405	0,522	0,347	0,787	0,328
Z.2	0,444	0,668	0,467	0,724	0,127
Z.3	0.240	0.493	0.319	0,792	0.319
Z.4	0.145	0.570	0.182	0,760	0.182
Z.5	0.319	0.470	0.349	0,785	0.349
Z.6	0.182	0.497	0.294	0,732	0.294
Z.7	0.349	0.551	0.216	0,820	0.216

*Average Varianed Extracted (AVE)*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)
Lingkungan kerja	0.925	0.939	0.658
Komitmen	0.929	0.941	0.616
Pemilihan karir	0.867	0.897	0.523
Kompetensi	0.784	0.843	0.575
Kompensasi	0.780	0.747	0.583

*R-Square*

	R Square
Pemilihan karir	0.918

*F-Square*

	Akuntabilitas	Kompetensi	Pemilihan Karir
Komitmen			<b>0.900</b>
Lingkungan Kerja			<b>0.455</b>
Kompetensi			<b>0.406</b>
Moderating effect 1			<b>0.032</b>
Moderating effect 2			<b>0.001</b>
Moderating effect 3			<b>0.006</b>

*T-Statistics dan P-Values*

	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Komitmen->Pemilihan karir	4.300	0.000
Kompetensi -> Pemilihan karir	4.080	0.000
Lingkungan kerja ->Pemilihan karir	5.811	0.000
Moderating Kompetensi ->Pemilihan karir	3.230	0.000
Moderating Komitmen->Pemilihan karir	3.211	0.000
Moderating Lingkungan Kerja ->Pemilihan karir	3.209	0.000