

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR  
AUDIT DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING PADA MAHASISWA AKUNTANSI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)**



**Oleh :**

**NAMA : TEGUH SURIYADI  
NPM : 1805170185  
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI  
KONSENTRASI : AKUNTANSI PEMERIKSAAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

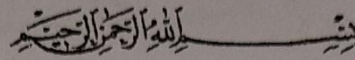
**MEDAN**

**2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 07 Oktober 2022 Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : TEGUH SURIYADI  
N P M : 1805170185  
Program Studi : AKUNTANSI  
Judul Skripsi : **FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR AUDIT DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENCIPTA**

Penguji I

(Hj. HAFSAH, SE., M.Si.)

Penguji II

(YUSNENI AFRITA NASUTION, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(IKHSAN ABDULLAH, SE., M.Si.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : TEGUH SURIYADI  
N P M : 1805170185  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN  
Judul Skripsi : FAKTOR – FACTOR YANG MEMPENGARUHI  
PEMILIHAN KARIR AUDIT DENGAN KOMPENSASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA  
MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

(Ikhsan Abdullah, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.)



(Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Teguh Suriyadi  
NPM : 1805170185  
Dosen Pembimbing : Ikhsan Abdullah, SE., M.Si  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan  
Judul Penelitian : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Audit Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang masalah hrs jcs-	08/10 <sup>22</sup>	
Bab 2	- Cara penulisan dan kutipan - teori hrs mendukung, terbaru	08/10 <sup>22</sup>	
Bab 3	- Format penyusunan hrs sesuai - Jenis penelitian, waktu penelitian	08/10 <sup>22</sup>	
Bab 4	- Pembahasan hrs bisa menjawab rumusan masalah	01/10 <sup>22</sup>	
Bab 5	- Sesuaikan kesimpulan dan saran terhadap rumusan masalah	01/10 <sup>22</sup>	
Daftar Pustaka	- Pd Daftar pustaka hrs ada jurnal dosen umsu, hrs mendeley	01/10 <sup>22</sup>	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Hee sidang meja hijau!	03/10 <sup>22</sup>	

Medan, September 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

( Assoc. Prof. Dr. Zula Hanum, SE., M.Si)

(Ikhsan Abdullah, SE., M.Si)





## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TEGUH SURIYADI  
N P M : 1805170185  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUTANSI PEMERIKSAAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Audit Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.” Adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan di proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



TEGUH SURIYADI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR AUDIT  
DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA  
MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA**

**Teguh Suriyadi**  
**NPM : 1805170185**  
**Email : [teguhsury@gmail.com](mailto:teguhsury@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU. Penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif. Sempel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sempel jenuh dengan menggunakan seluruh responden sebagai sempel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 mahasiswa di UMSU yang mengambil jurusan akuntansi. Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, *Moderated Regression Analysis* (MRA), uji hipotesis yang diuji dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian Nilai intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nilai intrinsik, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kompensasi memoderasi pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Nilai Intrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Pemilihan Karir**

## ABSTRACT

### **FACTORS AFFECTING AUDIT CAREER SELECTION WITH COMPENSATION AS A VARIABLE MODERATING IN ACCOUNTING STUDENTS MUHAMMADIYAH UNIVERSITY NORTH SUMATRA**

**Teguh Suriyadi**  
**1805170185**

**Email : [teguhsury@gmail.com](mailto:teguhsury@gmail.com)**

*The purpose of this study was to examine and analyze the effect of intrinsic value on student career choices at UMSU. To examine and analyze the effect of the work environment on the career choice of students at UMSU. To test and analyze the effect of competence on the career selection of students at UMSU. To examine and analyze compensation to moderate the effect of intrinsic value on student career choices at UMSU. To examine and analyze compensation to moderate the effect of the work environment on the career choice of students at UMSU. To examine and analyze compensation to moderate the effect of competence on student career choices at UMSU. This research used associative research approach and quantitative research approach. The sample used in this study is a saturated sample using all respondents as a sample. The number of samples in this study were 66 students at UMSU who majored in accounting. Collecting data in this instrument using a questionnaire (Questioner). The data analysis method used in this research is quantitative data analysis method using classical assumption test, multiple regression, Moderated Regression Analysis (MRA), hypothesis testing which is tested using SPSS program. Based on the research results, intrinsic value has a positive and significant effect on career selection at the University of Muhammadiyah North Sumatra. The work environment has a positive and significant effect on career selection at the University of Muhammadiyah North Sumatra. Competence has a positive and significant effect on career selection at the University of Muhammadiyah North Sumatra. Intrinsic value, work environment and competence have a positive and significant impact on career selection at the University of Muhammadiyah North Sumatra. Compensation moderates the effect of intrinsic value on career choices for students at the Muhammadiyah University of North Sumatra. Compensation moderates the effect of the work environment on career choices for students at the Muhammadiyah University of North Sumatra. Compensation moderates the effect of competence on the career choice of students at the Muhammadiyah University of North Sumatra.*

**Keywords: Intrinsic Value, Work Environment, Competence, Compensation, Career Selection**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Audit Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara “**.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **Tukiman** dan Ibunda **Suraten** yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **H. Januri S.E., MM., M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



4. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum S.E., M.Si.**, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Riva Ubar S.E., M.Si., Ak., CA, CPA** selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak **Ikhsan Abdullah, SE., M.Si** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
8. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman Akuntansi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Agustus 2022

**Teguh Suriyadi**  
**1805170185**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Perumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Pilihan Karir .....	9
2.1.2. Nilai Intrinsik .....	16
2.1.3. Lingkungan Kerja .....	20
2.1.4. Kompetensi .....	25
2.1.5. Kompensasi.....	29
2.2. Penelitian Terdahulu .....	34
2.3. Kerangka Konseptual.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	48
3.2. Defenisi Operasional Variabel.....	48
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	49
3.4. Populasi Dan Sempel Penelitian.....	50
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.6. Teknis Analisi Data .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>

4.1. Hasil Penelitian.....	62
4.2. Analisis Data.....	64
4.3. Hasil Analisis Data .....	69
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	69
4.3.2. Uji Hipotesis .....	75
4.2. Pembahasan .....	78
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>87</b>
5.1. Kesimpulan.....	87
5.2. Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>90</b>



## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1	Defenisi Operasional .....	44
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka .....	48
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Semester .....	58
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.4	Tabulasi X1 .....	59
Tabel 4.5	Tabulasi X2 .....	60
Tabel 4.6	Tabulasi X3 .....	61
Tabel 4.7	Tabulasi Y .....	62
Tabel 4.8	Tabulasi Z .....	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Data.....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.11	Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel 4.12	Hasil Regresi Z.....	68
Tabel 4.13	Uji t .....	70
Tabel 4.14	Uji Determinasi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1 Scaterpot.....	66

# **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.



Mahasiswa akuntansi menghadapi berbagai pertimbangan dalam memilih jenis karir yang akan dijalankannya. 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.

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 akuntansi dan konsentrasi akuntansi pemeriksaan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

**Tabel I.1**  
**Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomis dan Bisnis UMSU**

Jurusan/Konsentrasi	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Akuntansi Manajemen	140	84	103	120
Akuntansi Pajak	122	77	94	81
Akuntansi Sektor Publik	92	58	62	68
Konsentrasi Akuntansi Pemeriksaan	54	52	49	66
Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi	408	271	308	335

**Sumber : Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU (2022)**

Berdasarkan data yang didapat dari UMSU, jumlah mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi mengalami peningkatan di tahun ajaran 2016-2019 hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya minat mahasiswa mengambil jurusan akuntansi. Namun pada konsentrasi akuntansi pemeriksaan/Auditing mahasiswa yang mengambil konsentrasi tersebut lebih sedikit dibandingkan dengan konsentrasi akuntansi manajemen dan akuntansi pajak dari tahun 2016-2019, padahal profesi sebagai auditor memiliki prospek hidup yang cerah. Profesi ini merupakan profesi yang sangat bagus. Menurut Bachtiar (2002), profesi akuntan publik bisa termasuk profesi yang bagus karena sumber pendapatan dari akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen. Profesi akuntan publik juga termasuk profesi prestisius di Indonesia. Namun mengapa mahasiswa kurang tertarik dengan profesi tersebut, hal tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa memilih karir di bidang akuntansi audit seperti pemahaman terhadap mata kuliah akuntansi pemeriksaan, lingkungan kerja, kompensasi finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik, kompetensi (Munandar, 2014).

Nilai intrinsik pekerjaan juga dapat mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. Intrinsik 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 nilai intrinsik pekerjaan erat kaitannya dengan kepuasan yang diterima oleh individu yang bersangkutan saat atau sesudah ia melakukan pekerjaannya.

(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.

Sebagai akuntan atau auditor, seorang sarjana akuntansi harus memenuhi persyaratan, yang paling utama adalah pendidikan dan kompetensi baik kompetensi pribadi maupun kompetensi di bidang akuntansi. Kompetensi bagi seorang akuntan adalah sebuah keharusan dan tuntutan zaman. Salah satu hal yang dikeluhkan pada akuntan di Indonesia sampai saat ini adalah kualitas atau kompetensi yang dimiliki oleh seorang akuntan. Yusuf (2000) dalam Widyastuti (2004) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas profesi akuntan atau kompetensi diperlukan pendidikan profesional yang berkelanjutan yaitu Pendidikan Profesi Akuntansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas atau kompetensi sangat mempengaruhi minat mahasiswa dalam mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi.

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.



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada mahasiswa UMSU khususnya jurusan akuntansi terdapat permasalahan mengenai nilai intrinsik 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 pemeriksaan, hal ini terlihat dari data jumlah mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi dari tahun 2016-2019 mengalami penurunan, sementara menurut (Munandar, 2014) Nilai intrinsik adalah nilai yang dituntut demi kepentingan diri sendiri dalam menjalankan pendidikan yang termasuk dalam golongan nilai ini adalah keinginan mahasiswa dalam memenuhi kebutuhan pendidikannya.

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 **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Audit Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menurunnya minat mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan tahun ajaran 2016-2018.
2. Masih banyak mahasiswa yang mengalami kesulitan belajar, terlihat dari adanya mahasiswa yang enggan belajar dan tidak bersemangat dalam menerima mata kuliah akuntansi pemeriksaan.
3. Berdasarkan lingkungan di mahasiswa masih banyak mahasiswa dalam memilih mata kuliah konsentrasinya berdasarkan ajakan teman dan bukan berdasarkan kemauan sendiri.
4. Mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan konsentrasi akuntansi pajak dan manajemen.

### **1.3. Batasan Masalah**

Karena banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan karir, maka penulis memberikan batasan masalah untuk melakukan penelitian ini yaitu untuk variabel dependen adalah Nilai Intrinsik, Lingkungan Kerja, dan Kopetensi sebagai varibel yang akan diuji apakah memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir.

### **1.4. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU?
4. Apakah kompensasi dapat memoderasi pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU?
5. Apakah kompensasi dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU?
6. Apakah kompensasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU?



### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU.
4. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU.
5. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU.
6. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa di UMSU.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan berfikir penulis dalam bidang akuntansi pemeriksaan terutama dalam minat mahasiswa untuk berkarir dalam akuntan public.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Manfaat Bagi Prodi Akuntansi

Memberi masukan kepada pihak prodi akuntansi dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan minat mahasiswa.

### b. Penelitian Yang Akan Datang

Sebagai bahan perbandingan dan referensi yang akan meneliti tentang permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pilihan Karir**

###### **2.1.1.1. 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

Berpikir tentang peran-peran dan tanggung jawab yang akan ditemui dimasa depannya, mahasiswa sadar banyak hal yang harus dipersiapkan mengantisipasi datangnya peran dan tanggungjawab tersebut. Menurut (Swastha, 2012) “Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja”.

Perkembangan karir seseorang berjalan seiring dengan bertambahnya usia dan mengalami dinamika yang penting pada masa pendidikan. 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*”.

Meninjau fungsi kematangan karir, pada kenyataannya banyak mahasiswa yang memilih jurusan pendidikan tanpa mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadiannya. 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”.

Aspek kendali dan pengambilan tanggung jawab atas pilihan karir merupakan ide yang paling menonjol dalam pengalaman seseorang. 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.

#### **2.1.1.2. 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”.

##### **a. 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.

b. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di dalam instansiinstansi pemerintahan. Antara lain unit-unit organisasi yang berada dalam instansi pemerintahan adalah Kementerian 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.

c. 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.



#### d. 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.

#### **2.1.1.3. 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”.

Profesi akuntan publik juga memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan. Menurut (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 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. (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.

#### **2.1.1.4. Indikator Pemilihan Karir**

Akuntan publik sebagai salah satu jenis profesi yang mampu memberikan peluang dalam dunia kerja. 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 reaksi 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.

### 2.1.1.5. Faktor – factor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

Sebagai akuntan publik dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda. Menurut (Munandar, 2014), dalam memilih karir ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan karir adalah sebagai berikut :

a. 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.

b. 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.

c. 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

d. 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.

e. 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.

f. 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. Nilai Intrinsik**

### **2.1.2.1. Pengertian Nilai Intrinsik**

Nilai intrinsik merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Hasibuan (2012 :141) “Nilai intrinsik mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi seseorang, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.



Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini. Menurut Mangkunegara (2011: 93), “nilai intrinsik sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu”. Menurut Edy Sutrisno (2013: 109), “nilai intrinsik adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu nilai intrinsik sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Dalam lingkup pemilihan karir, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi seseorang memilih karirnya. Menurut Husaini Usman (2010: 250) juga menjelaskan bahwa, nilai intrinsik merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Dari beberapa pendapat diatas, nilai intrinsik dapat disimpulkan sebagai dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

#### **2.1.2.2. Jenis–Jenis Nilai intrinsik**

Menurut Hasibuan (2012: 150) ada dua jenis nilai intrinsik, yaitu:

##### **1. Nilai intrinsik Positif**

Pimpinan menilai intrinsik (merangsang) mahasiswa dengan memberikan hadiah kepada para mahasiswa yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan nilai intrinsik positif, semangat kerja mahasiswa akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

##### **2. Nilai intrinsik Negatif**

Pimpinan menilai intrinsik para mahasiswa dengan memberikan suatu hukuman bagi mahasiswa yang prestasi kerjanya di bawah standar. Dengan nilai intrinsik negatif ini, semangat mahasiswa dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan mahasiswa takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis nilai intrinsik di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah adalah kapan nilai intrinsik positif atau nilai intrinsik negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Nilai intrinsik positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan nilai intrinsik negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua nilai intrinsik tersebut di atas.

### **2.1.2.3. Metode Nilai intrinsik**

Ada dua metode nilai intrinsik Hasibuan (2012: 149) yaitu:

#### **1. Nilai intrinsik Langsung**

Nilai intrinsik langsung adalah nilai intrinsik yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya pemberian pujian, penghargaan dan tanda jasa.

#### **2. Nilai intrinsik Tidak Langsung**

Nilai intrinsik tidak langsung adalah nilai intrinsik yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran

tugas sehingga para mahasiswa betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, penempatan kerja yang tepat. Nilai intrinsik langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja mahasiswa sehingga akhirnya prestasi kerja mahasiswapun meningkat.

#### **2.1.2.4. Indikator Nilai intrinsik**

Adapun indikator nilai intrinsik yang dikemukakan Mangkunegara (2011:89) adalah :

##### **1. Kerja keras**

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya nilai intrinsik seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

##### **2. Orientasi masa depan**

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasi dalam pekerjaan.

##### **3. Tingkat cita-cita yang tinggi**

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

##### **4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas**

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat

keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang menilai intrinsik diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas mahasiswa dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya nilai intrinsik mahasiswa dalam bekerja, nilai intrinsik akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh mahasiswa dengan sebaik-baiknya sebagai wujud nilai intrinsik yang tinggi dalam bekerja.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. 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.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. 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.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya. (Sutrisno. E., 2009) menyatakan persepsi adalah pengamatan tentang lingkungan kerja atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai. (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.

### 2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Lingkungan Kerja

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

1. Perlengkapan dan fasilitas
2. Suasana kerja (*non physical working environment*)
3. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*).

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 :

1. 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 :

- a. Fasilitas alat kerja yaitu semua benda yang berfungsi langsung digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. 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.
- c. Fasilitas sosial yaitu merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, misalnya dapat berupa penyediaan mess, asrama untuk pegawai yang belum menikah.



## 2. 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.

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.

### **2.1.3.3. Indikator Persepsi Lingkungan Kerja**

Menurut (Fahmi. I., 2016) indikator dari persepsi 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**

### **2.1.4.1. Pengertian Kompetensi Kerja**

Perusahaan perlu mengupayakan akan tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dan keahliannya. 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.

Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Wijaya, Nazmi, Susanto, & Rikky, 2020), dalam Jurnal Manajemen Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Menurut (Sedarmayanti, 2017, hal: 211), Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan pemilihan karir baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksi bahwa perilakunya akan bekerja keras. 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.

#### **2.1.4.2. 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, & Tanjung, H., & Rosmaini, 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.

#### **2.1.4.3. 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 bukannya 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.

#### **2.1.4.4. 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**

### **2.1.5.1. Pengertian Kompensasi**

Karyawan mengharapkan kompensasi yang layak agar karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. (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) menemukan bahwa klien mengganti auditor untuk mendapatkan kompensasi yang lebih rendah.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut adalah menghargai prestasi kerja. Menurut (Yanuar, 2008) persepsi 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 profesional lainnya.

Kompensasi diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. 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.

Kompensasi dibutuhkan perusahaan manapun untuk meningkatkan pemilihan karir. (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.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi. 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 maka kompensasi auditor merupakan auditor yang dengan pengetahuan, pengalaman, pendidikan dan pelatihan yang memadai dan dapat melakukan audit secara objektif dan cermat.

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

Menurut (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. Pemilihan karir

Pemilihan karir 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 pemilihan karir bawahan. Apabila manajer dapat mendorong pemilihan karir pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompensasi yang mempengaruhi pemilihan karir.

#### 6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompensasi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi pemilihan karir 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.

### 2.1.5.3. 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	Hasil
1	Saputra (2018) Jurnal Riset Akuntansi Vol 4 No 2	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akan Minat, Lingkungan kerja, Pelatihan Profesional, Gender Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Pilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Publik	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan bahwa minat, lingkungan kerja, pelatihan profesional, 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, sedangkan variabel minat, lingkungan kerja, dan pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pilihan karir akuntan publik dan non publik.
2	Wulandari (2017) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi – Vol 1, No. 1	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Akuntan Publik Terhadap Pilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja akuntan publik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan karirnya sebagai akuntan publik. Disamping itu, diketahui pula bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dengan persepsinya mengenai lingkungan kerja akuntan publik
3	Kustiawan (2009) Jurnal Riset Mercubuana Vol. 2, No. 3	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor Eksternal Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor	Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa setelah dilakukan pengujian didapatkan hasil bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja eskternal auditor memiliki pengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor.

4	Lestari (2013) Jurnal Akuntansi Vol. 3 No. 1	Persepsi Dan Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Terhadap Profesi Akuntan Publik	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
---	----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 2.3. Kerangka Konseptual

#### 2.3.1. Pengaruh Nilai Intrinsik Terhadap Pemilihan Karir

Nilai intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. Nilai intrinsik 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. Nilai intrinsik 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 nilai intrinsik 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 nilai intrinsik pekerjaan, tetapi bagi mahasiswa yang memilih profesi sebagai non akuntan publik mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan.

### **H1 : Nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir**



### **2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan 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.

## **H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir**

### **2.3.3. 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 pemilihan karir yang didapat pada karyawan atau pegawai tersebut didalam suatu perusahaan demi mencapai suatu tujuan bersama.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), “kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan pemilihan karir 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, E., & Tanjung, Elizar, & Tanjung, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyana & Faustyna, 2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X1) dengan variabel pemilihan karir (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Rosmaini et al., 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Hermawan, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Kemudian ada juga penelitian lain yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan (Syahputra & Tanjung, 2020) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi pemilihan karir. Dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki seorang karyawan maka para karyawan akan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan.

### **H3. Kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir**

#### **2.3.4. Kompensasi Memoderasi Pengaruh Nilai Intrinsik 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 pemilihan karir auditor untuk menggunakan jasa auditnya.

**H4 : Kompensasi memoderasi pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir**

#### **2.3.5. 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).

**H5 : Kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir**

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

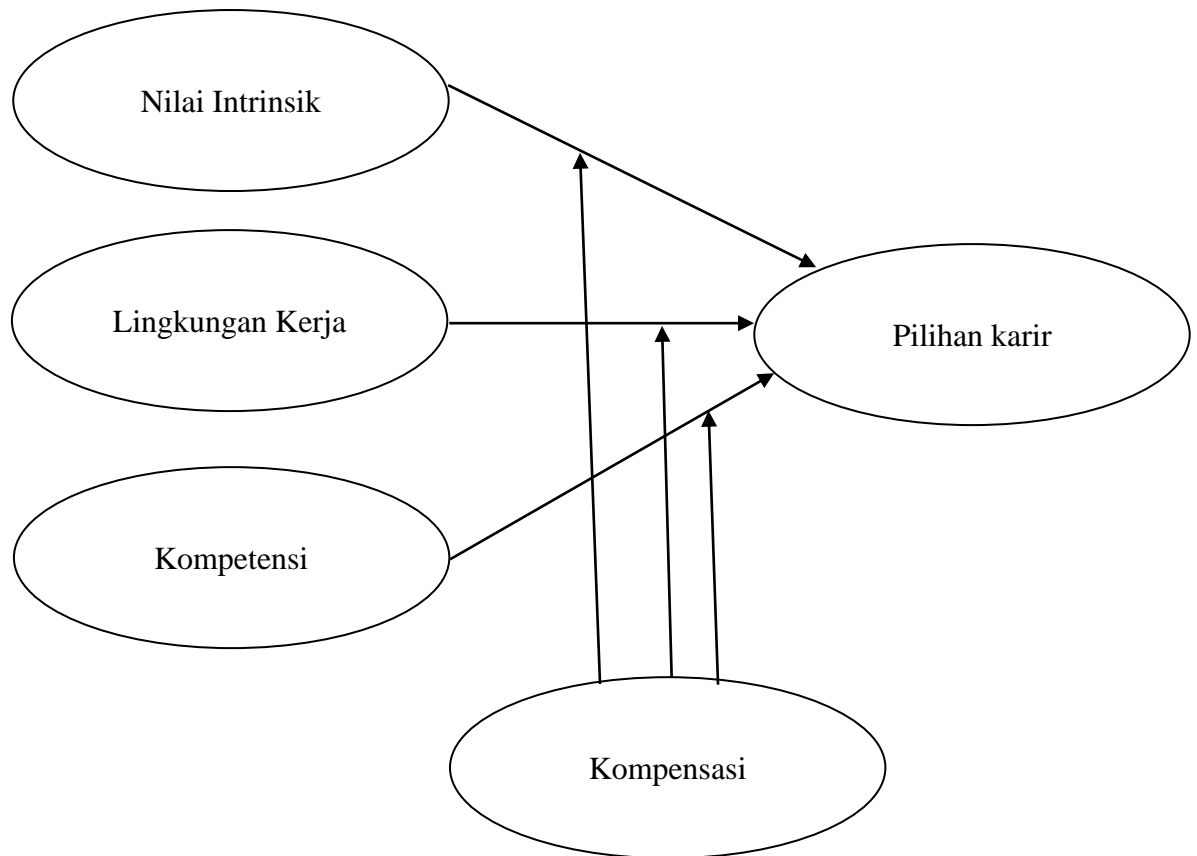
Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai ketentuan yang ditetapkan atau kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang karyawan yang berdasarkan keahlian, 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 pemilihan karir 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 pemilihan karir yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, apabila

karyawan memiliki disiplin yang sangat buruk maka akan menghasilkan pemilihan karir kerja yang buruk juga. Oleh karena itu, kedua hal tersebut ini harus menjadi hal sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap pemilihan karir kerja seorang karyawan.

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

**H6 : Kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir**



**Gambar II.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### 2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU.
4. Kompensasi memoderasi pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU.
5. Kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir UMSU.

6. Kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa UMSU.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) 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, 2014) 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. Definisi Operasional Variabel

##### 1.1 Tabel III.2.

##### Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Nilai Intrinsik (X1)	Suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu nilai intrinsik sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang	1. Dari dalam diri 2. Kesempatan untuk berkembang 3. Keahlian 4. Perlakuan 5. Pengakuan berprestasi	ordinal
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tekanan perkejaan, persaingan dan banyaknya tekanan kerja.	1. Jenis pekerjaan 2. Tantangan, 3. Jenjang karir, 4. Keahlian, 5. Kerja sama tim	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	Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) Pemahaman ( <i>understanding</i> ) Kemampuan ( <i>skill</i> )	



### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. 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 dengan konsentrasi akuntansi pemeriksaan mahasiswa stambuk 2019 di UMSU dengan jumlah 66 Mahasiswa.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono,2016).

### **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

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

**Tabel III – 2 :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 yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

### 3.5.1. Validitas Instrumen

#### 1. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

(Sugiyono, 2013) Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk menngukur apa yang seharusnya diukur.

#### 2. Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

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

(Sugiyono, 2013)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-veriabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

### 3. Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dimana,  $r_{hitung} \geq r_{tabel} (0.05) = \text{valid}$  dan nilai sig (2tailed  $< 0,05 = \text{valid}$ ).

### 3.5.2. Reliabilitas Instrumen

#### 1. Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

(Sugiyono, 2013) Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

#### 2. Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \text{ (Sugiyono, 2013)}$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas internal seluruh instrument.

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *scale, reliability analisys* dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

#### 1. Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut (Ghozali. I., 2006) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

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

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah dan data-data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan serta menguji apakah hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau ditolak, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

#### **3.6.1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif berfungsi sebagai penganalisis data dengan menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini menjabarkan jumlah data, rata-rata, nilai minimum dan maksimum serta standar deviasi.

#### **3.6.2. Analisis Regresi**

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni :

1. Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

2. Analisis regresi dengan variabel moderasi (*Moderated Regression Analysis*).

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan uji regresi dengan variabel moderasi adalah *Moderated Regression Analysis* atau uji interaksi. (Ghozali, 2014) menyatakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_4 X_1 X_4 + \beta_4 X_2 X_4 + \beta_4 X_3 X_4 + \epsilon$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

Y = Pemilihan Karir

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Nilai intrinsik

$X_2$  = Lingkungan kerja

$X_3$  = Kompetensi

$X_4$  = Kompensasi

$X_1$ - $X_4$  = Interaksi antara literasi keuangan dengan kompensasi

$X_2$ - $X_4$  = Interaksi antara lingkungan kerja dengan kompensasi

$X_3$ - $X_4$  = Interaksi antara kompetensi dengan kompensasi

$\epsilon$  = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian.

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dan uji analisis regresi linear, maka hal yang pertama dilakukan adalah uji asumsi klasik, yang bertujuan untuk mendapatkan nilai estimasi yang diperoleh bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, and Estimator*), yang artinya nilai estimator yang terbaik, estimator yang linear, dan estimator yang tidak bias, maka data-data yang digunakan dalam analisis regresi terlebih dahulu akan diuji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### 3.6.3.1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini berguna untuk tahap awal dalam metode pemilihan analisis data.

Jika data normal, maka digunakan statistik parametrik, dan jika data tidak normal maka digunakan statistik nonparametrik atau lakukan treatment agar data normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal (Ghozali, 2014). Untuk melihat normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Dalam uji Kormogrov-Smirnov, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu:



jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal,

jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi data normal.

## 2. Histogram

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 3. P-Plot

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.6.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2014) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel independen antara yang satu dengan yang lainnya. Jika terjadi korelasi sempurna diantara sesama variabel bebas, maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir,
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Ada tidaknya multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), serta dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Nilai *cut off* yang umum dipakai

untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ , maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

### 3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel pengganggu dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Menurut (Ghozali, 2014) Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- 1) titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka nol,
- 2) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah,
- 3) penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali,
- 4) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3.6.4. Analisis Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan kerangka konseptual yang dikembangkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir.
3. kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir.
4. Kompensasi memoderasi hubungan nilai intrinsik terhadap pemilihan karir.

5. Kompensasi memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir.
6. kompensasi memoderasi hubungan kompetensi terhadap pemilihan karir

#### 3.6.4.1. Uji secara parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara parsial atau individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual. Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2009, hal.212)

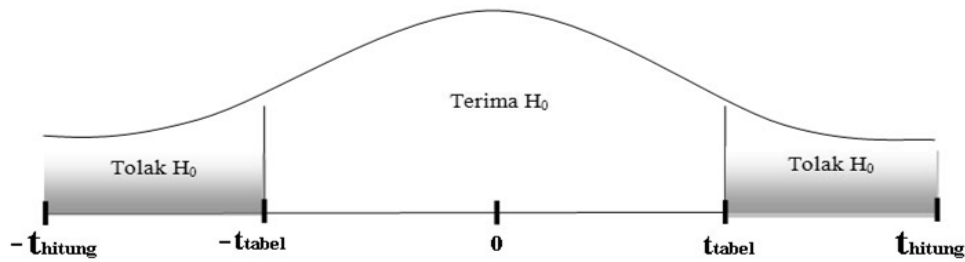
Dimana :

$r_{xy}$  = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

- 1)  $H_0$  diterima = Jika nilai thitung < ttabel, maka, yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2)  $H_1$  ditolak = Jika nilai thitung > ttabel, maka, yang artinya ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05  $df = n-2$ , dengan kata lain jika P (probabilitas) > 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya jika P < 0,05 maka dinyatakan signifikan (Juliandi, Irfan & Manurug, 2014)



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 3.6.4.2. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinan. Koefisien determinan ( $R^2$ ) merupakan besaran non negatif dan besarnya koefisien determinasi adalah ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

Menurut Sugiyono (2009, hal.212) Jika koefisien determinan bernilai 0, maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinan bernilai 1, maka ada keterikatan sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = koefisien determinasi

$R^2$  = hasil kuadrat korelasi berganda

100 % = persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 3 (tiga) variabel X, yaitu nilai intrinsik (X1), lingkungan kerja (X2), kompetensi (X3), 1 (satu) variabel Y yaitu pemilihan karir (Y) dan satu variabel moderating yaitu kompensasi (Z). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala *likert* dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 66 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Banyaknya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.1  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent
18-20	25	38.0	38.0
21-24	41	62.0	62.0
Total	66	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan umur, umur 21 – 24 tahun berjumlah 41 orang (62%), umur 18-20 tahun berjumlah 25

orang (38%). Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar responden berdasarkan umur adalah berusia 21-24 tahun.

Tabel 4.2  
Distribusi Responden Berdasarkan Semester

	Frequency	Percent	Valid Percent
Semester VI	66	100.0	100.0
Total	66	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar semester responden adalah semester VI yaitu sebanyak 66 orang (100%). Dengan demikian mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara cenderung memilih karirnya sebagai akuntan publik di saat sudah mencapai semester VI .

Tabel 4.3  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent
Wanita	39	59.0	59.0
Laki-Laki	27	41.0	41.0
Total	66	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri laki-laki 27 orang (41%) dan wanita 39 orang (59%). Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan adalah adalah wanita. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara didominasi jenis kelamin wanita, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai nilai intrinsik (X1), lingkungan kerja (X2), kompetensi (X3) dan Kompensasi (Z) terhadap pemilihan karir (Y). di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Variabel Nilai intrinsik (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Nilai Intrinsik.

Tabel 4.4  
Tabulasi Jawaban Responden Nilai intrinsik

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	41	35	53	4	6	0	0	0	0	66	100
2	15	23	30	45	21	32	0	0	0	0	66	100
3	18	27	25	38	15	23	4	6	4	6	66	100
4	14	21	27	41	25	38	0	0	0	0	66	100
5	11	17	22	33	33	50	0	0	0	0	66	100
6	20	30	35	53	11	17	0	0	0	0	66	100
7	17	26	36	54	11	17	2	3	0	0	66	100
8	30	45	28	43	5	8	3	4	0	0	66	100
9	10	15	50	76	2	4	3	4	1	1	66	100
10	10	15	38	58	13	20	3	4	2	3	66	100

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden menjawab setuju dengan skor tertinggi sebanyak 50 responden dengan persentase  $\pm$  (76%) pada item pernyataan no 9. Sangat setuju dengan yang terbesar sebanyak 30 responden dengan persentase  $\pm$  (45%) pada item no.8. Kurang setuju dengan yang terbesar sebanyak 33 responden dengan persentase  $\pm$  (50%) pada item no.5. Tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 4 responden dengan persentase  $\pm$  (6%) pada item no.3. Sangat tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 4 responden dengan persentase  $\pm$  (6%) pada item no.3.

#### 4.2.2. Variabel Lingkungan kerja (X2)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 4.5  
Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan kerja

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	23	38	57	11	17	2	3	0	0	66	100
2.	30	45	28	42	5	8	3	5	0	0	66	100
3.	11	16	48	73	3	5	3	5	1	1	66	100
4.	16	24	35	53	10	15	3	5	2	3	66	100
5.	23	35	33	50	8	12	2	3	0	0	66	100
6.	19	29	30	45	13	20	3	5	1	1	66	100
7.	33	50	26	40	6	9	1	1	0	0	66	100

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden menjawab setuju dengan skor tertinggi sebanyak 48 responden dengan persentase  $\pm$  (73%) pada item pernyataan no 3. Sangat setuju dengan yang terbesar sebanyak 33 responden dengan persentase  $\pm$  ( 50%) pada item no.7. Kurang setuju dengan yang terbesar sebanyak 13 responden dengan persentase  $\pm$  (20%) pada item no.6,. Tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 3 responden dengan persentase  $\pm$  (5%) pada item no.4. Sangat tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 2 responden dengan persentase (3%) pada item no.4 .

Hal ini menunjukkan bahwa gambaran lingkungan kerja yang diberikan dosen akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara kepada mahasiswanya menunjukkan sudah baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju.



### 4.2.3. Variabel Kompetensi (X<sub>3</sub>)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kompetensi.

Tabel 4.6  
Tabulasi Jawaban Responden Kompetensi

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	20	30	36	55	8	12	2	3	0	0	66	100
2.	19	29	25	38	16	24	6	9	0	0	66	100
3.	14	21	29	44	10	15	10	15	3	5	66	100
4.	10	15	24	36	21	32	11	17	0	0	66	100
5.	15	23	38	57	9	14	2	3	2	3	66	100
6.	15	23	37	56	10	15	4	6	0	0	66	100
7.	18	27	33	50	12	18	3	5	0	0	66	100
8.	19	29	40	61	4	6	2	3	1	1	66	100
9.	16	24	29	44	16	24	3	5	2	3	66	100
10.	26	39	31	47	7	11	2	3	0	0	66	100

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden menjawab setuju dengan skor tertinggi sebanyak 40 responden dengan persentase  $\pm$  (61%) pada item pernyataan no.8. Sangat setuju dengan yang terbesar sebanyak 26 responden dengan persentase  $\pm$  (39%) pada item no.10,. Kurang setuju dengan yang terbesar sebanyak 21 responden dengan persentase  $\pm$  (32%) pada item no.4. Tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 11 responden dengan persentase  $\pm$  (17%) pada item no.3. Sangat tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 3 responden dengan persentase  $\pm$  (5%) pada item no.3.

#### 4.2.4. Variabel Y (Pemilihan karir)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pemilihan karir.

Tabel 4.7  
Tabulasi Jawaban Responden Pemilihan karir

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30	38	58	6	9	2	3	0	0	66	100
2	16	24	30	46	14	21	6	9	0	0	66	100
3	12	18	31	47	10	15	10	15	3	5	66	100
4	10	15	26	39	21	32	9	14	0	0	66	100
5	15	22	40	61	7	11	2	3	2	3	66	100
6	12	18	39	59	11	17	4	6	0	0	66	100
7	14	21	36	54	13	20	3	5	0	0	66	100
8	16	24	42	64	5	8	2	3	1	1	66	100
9	15	23	32	48	14	21	3	5	2	3	66	100

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden menjawab setuju dengan skor tertinggi sebanyak 40 responden dengan persentase  $\pm$  (61%) pada item pernyataan no 6. Sangat setuju dengan yang terbesar sebanyak 20 responden dengan persentase  $\pm$  (30%) pada item no.1. Kurang setuju dengan yang terbesar sebanyak 21 responden dengan persentase  $\pm$  (32%) pada item no.4. Tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 10 responden dengan persentase  $\pm$  (15%) pada item no.3. Sangat tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 3 responden dengan persentase (5%) pada item no.3.

#### 4.2.5. Variabel Kompensasi (Moderating)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kompensasi.

Tabel 4.8  
Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	35	38	57	3	5	2	3	0	0	66	100
2	10	15	29	44	20	30	7	11	0	0	66	100
3	10	15	25	38	8	12	17	26	6	9	66	100
4	6	9	26	39	19	29	15	23	0	0	66	100
5	14	21	23	35	25	38	4	6	0	0	66	100
6	18	27	41	62	4	6	3	5	0	0	66	100
7	16	25	45	68	2	3	1	1	2	3	66	100
8	20	30	32	49	10	15	3	5	1	1	66	100
9	21	32	30	45	7	11	6	9	2	3	66	100

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden menjawab setuju dengan skor tertinggi sebanyak 45 responden dengan persentase  $\pm$  (68%) pada item pernyataan no 7. Sangat setuju dengan yang terbesar sebanyak 23 responden dengan persentase  $\pm$  (35%) pada item no.1. Kurang setuju dengan yang terbesar sebanyak 25 responden dengan persentase  $\pm$  (38%) pada item no.5. Tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 17 responden dengan persentase  $\pm$  (26%) pada item no.3. Sangat tidak setuju dengan yang terbesar sebanyak 6 responden dengan persentase (9%) pada item no.3.

### 4.3. Hasil Analisis Data

#### 4.3.1. Menguji Asumsi Klasik

##### 4.3.1.1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		TotalX1	TotalX2	TotalX3	TotalY	TotalZ
N		66	66	66	66	66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	23,5773	23,6333	24,2500	29,9167	4,0010
	Std. Deviation	2,80007	2,68686	2,71779	3,55724	,47237
Most Extreme Differences	Absolute	,184	,145	,123	,153	,123
	Positive	,123	,078	,103	,077	,072
	Negative	-,184	-,145	-,123	-,153	-,123
Test Statistic		,184	,145	,123	,153	,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270 <sup>c</sup>	,324 <sup>c</sup>	,252 <sup>c</sup>	,131 <sup>c</sup>	,297 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						
c. Lilliefors Significance Correction.						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* setiap variabel  $> 0,05$  sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

#### 4.3.1.2. Uji Multikolinearitas

Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	,718	1,392
	TotalX2	,931	1,074
	TotalX3	,765	1,308
	TotalZ	,968	1,033

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)*

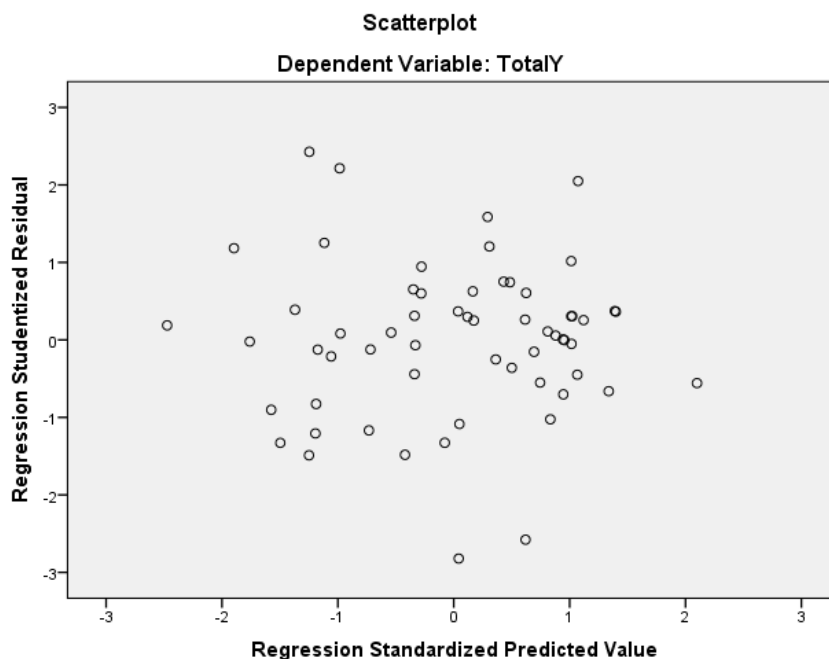
Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4.3.1.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.1 Scaterplot**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)*

#### 4.3.1.4. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu nilai intrinsik, lingkungan kerja, kompetensi dan satu variabel dependen yaitu Pemilihan karir serta satu variabel kompensasi sebagai variabel moderating. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.10**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000
	TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010

a. Dependen Variabel : Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,165 + 0,435X_1 + 0,709X_2 + 0,420X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh nilai intrinsik, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap pemilihan karir yaitu:

1. 6,165 menunjukkan bahwa apabila variabel nilai intrinsik, lingkungan kerja dan kompetensi (0) maka nilai pemilihan karir sebesar 6,165.
2. 0,435 menunjukkan bahwa apabila variabel nilai intrinsik ditingkatkan satu satuan point maka nilai pemilihan karir akan bertambah bertambah 0,435.
3. 0,709 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan

satu satuan point maka nilai pemilihan karir akan bertambah bertambah 0,477.

4. 0,420 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi ditingkatkan satu satuan point maka nilai pemilihan karir akan bertambah bertambah 0,477.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap variabel nilai intrinsik, lingkungan kerja, kompetensi memiliki koefisien yang positif mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Pemilihan karir).

#### 4.3.1.5. Analisis Regresi Dengan Variabel Moderasi

**Tabel 4.11**  
**Hasil Regresi Variabel Moderasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.001	2.657		3.162	.000
X1	.860	.485	1.158	3.775	.000
X2	.819	.651	1.137	3.258	.000
X3	.432	.093	.058	4.463	.000
Z	.896	.710	1.081	4.262	.000
X1xZ	.202	.016	-1.628	2.277	.002
X2xZ	.237	.021	-.762	3.597	.000
X3xZ	.593	.115	.099	4,808	.000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 4.001 + 0.860X1 + 0.819X2 + 0.432X3 + 0.202X1Z + 0.237X2Z + 0.593X3Z + \epsilon$$

1. Konstanta sebesar 4.001 menunjukkan bahwa apabila variabel independen ( $X1, X2, X3, X1Z, X2Z, X3Z=0$ ) maka pemilihan karir sebesar 4.001.
2.  $\beta_1$  sebesar 0,860 menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai intrinsik akan diikuti oleh peningkatan pemilihan karir sebesar 0,860 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.



3.  $\beta_2$  sebesar 0,819 menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pemilihan karir sebesar 0,819 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
4.  $\beta_3$  sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap kompetensi akan diikuti oleh peningkatan pemilihan karir sebesar 0,432 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
5.  $\beta_1 \beta_4$  sebesar 0,202 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi memoderasi literasi keuangan akan diikuti oleh peningkatan pemilihan karir sebesar 0,202 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
6.  $\beta_2 \beta_4$  sebesar 0,237 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi memoderasi inklusi keuangan akan diikuti oleh peningkatan pemilihan karir sebesar 0,237 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
7.  $\beta_3 \beta_4$  sebesar 0,593 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi memoderasi inklusi keuangan akan diikuti oleh peningkatan pemilihan karir sebesar 0,593 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan

### 4.3.2. Uji Hipotesis

#### 4.3.2.1. Uji t

**Tabel 4.13**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,165	5,559		1,109	,272
TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000
TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000
TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010
X1xZ	,202	,016	-1,628	2,277	,002
X2xZ	,237	,021	-,762	3,597	,000
X3xZ	,593	,115	,099	4,808	,000

a. Dependen Variabel : Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

#### 1. Pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi nilai intrinsik terhadap Pemilihan karir berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,857 > 2,001$ ). dengan demikian H<sub>0</sub> diterima. kesimpulannya: Nilai intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemilihan karir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

#### 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,912 > 2,001$ ). dengan

demikian  $H_0$  diterima. kesimpulannya: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kompetensi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,661 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_0$  diterima. kesimpulannya: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Kompensasi memoderasi pengaruh intrinsik terhadap pemilihan karir.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kompensasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,277 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya: kompensasi memoderasi pengaruh intrinsik terhadap pemilihan karir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kompensasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,597 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya: kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kompensasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,277 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima.

kesimpulannya: kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

#### 4.3.2.2. Uji Determinasi

**Tabel 4.14**  
**Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 <sup>a</sup>	,380	,347	2,87559

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)*

Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.347 atau 34,7% menunjukkan kontribusi nilai intrinsik, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap Pemilihan karir sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Pengaruh Nilai intrinsik Terhadap Pemilihan karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  3,857 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan nilai intrinsik yang dilakukan oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,435 satuan. Dengan kata lain ketika nilai intrinsik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang terdiri dari pemahaman, pengaruh dan sikap, tindakan, hubungan, waktu, kualitas, dan kuantitas meningkat maka pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan meningkat pula, menunjukkan bahwa nilai intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir.

Menurut Usman (2010: 250) menjelaskan bahwa, nilai intrinsik merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu sehingga apabila nilai intrinsik dari seseorang akan mempengaruhi tingkat pemilihan karirnya dimasa yang akan datang

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah nilai intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir pegawai pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal ini sejalan dengan

hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Fachrezi & Khair, 2020:117), (Julita & Arianty, 2019:204), (Kamal, 2015:69), (Wandi & Adha, 2019:27), (Nainggolan dkk, 2020), (Sari, 2018), (Harahap dan Munthe, 2021) dan (Ardiansyah, 2016:27) yang menyimpulkan bahwa nilai intrinsik berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terdahulu maka dapat dilihat bahwa nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa menjadi akuntan publik hal ini menunjukkan bahwa nilai intrinsik menunjukkan kepuasan mahasiswa terhadap hal-hal yang yang sudah didapatkan dari pengetahuan yang diperoleh dari materi perkuliahan mengenai akuntan publik sehingga mahasiswa dapat menentukan karirnya dimasa yang akan datang.

#### **4.4.2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Pemilihan karir**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  4,912 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya pemilihan karir pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,709 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang terdiri dari pemahaman, tindakan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, dan kerja keras maka

lingkungan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan meningkat pula.

Menurut (Sutrisno. E., 2009) menyatakan persepsi lingkungan kerja adalah pengamatan tentang lingkungan kerja atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan seseorang maka semakin besar kemauannya untuk menentukan karirnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah nilai intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir pegawai pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020:203), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Rivai, 2021), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014:177), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Farisi et al., 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019:140), dan (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap pemilihan karir.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa persepsi merupakan tahap mengenal lingkungannya meliputi objek, orang, dan simbol atau tanda yang melibatkan proses kognitif (pengenalan). Proses kognitif adalah proses rangsangan terhadap objek, orang, dan simbol dengan melalui penafsiran. Dengan kata lain, persepsi mencakup penerimaan, lingkungan kerja untuk mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

#### 4.4.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pemilihan karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  2,661 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya pemilihan karir pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,420 satuan. Dengan kata lain ketika kompetensi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang terdiri dari penerangan, suhu udara, kualitas, kuantitas, waktu, dan keamanan maka nilai intrinsik karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan meningkat pula.

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

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah nilai intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir pegawai pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018: 2018:57), (Fachrezi & Khair, 2020:117), (Farisi & Fani, 2019), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020:77), dan (Kusumastuti et al., 2019:51) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pemilihan karir.



Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang mahasiswa maka mahasiswa tersebut dapat menentukan karirnya di masa depan untuk menjadi seseorang akuntan publik. Dengan pengetahuan yang didapatkan dari literasi mengenai akuntan publik maka mahasiswa tersebut akan semakin tertarik untuk memilih konsentrasinya di akuntansi pemeriksaan atau auditing.

#### **4.4.4. Pengaruh Nilai intrinsik, Lingkungan kerja, Kompetensi Terhadap Pemilihan karir**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai intrinsik, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,429 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada nilai intrinsik, lingkungan kerja dan kompetensi, akan menyebabkan meningkatnya pemilihan karir pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara secara bersamaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana & Gunawan, 2007:111), (Bahagia et al., 2018:105), (Andayani & Tirtayasa, 2019:53)(Marliani, 2016:73) yang menyatakan bahwa nilai intrinsik kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap pemilihan karir.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjust R-Square* sebesar 0.347 atau 34,7% menunjukkan kontribusi nilai intrinsik, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap Pemilihan karir sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

#### **4.4.5. Kompensasi Memoderasi Pengaruh Nilai Intrinsik Terhadap Pemilihan Karir**

Nilai  $\beta_1$   $\beta_4$  sebesar 0,202 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi memoderasi literasi keuangan akan diikuti oleh peningkatan pemilihan karir sebesar 0,202 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Annisa Rindani (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi memoderasi nilai intrinsik dalam pemilihan karir. Sehnigga dapat diartikan kompensasi dapat memoderasi pengaruh nilai intrinsik 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 pemilihan karir auditor untuk menggunakan jasa auditnya.

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

Nilai  $\beta_2$   $\beta_4$  sebesar 0,237 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi memoderasi inklusi keuangan akan diikuti oleh peningkatan pemilihan karir sebesar 0,237 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

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).

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

Nilai  $\beta_3$   $\beta_4$  sebesar 0,593 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi memoderasi inklusi keuangan akan diikuti oleh peningkatan pemilihan karir sebesar 0,593 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

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

Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Prayogi, Lesmana, Siregar, Prayogi, M. A., Lesmana, M. T. & Siregar, & Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, 2019); (Suparno & Sudarwati, 2014) menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap pemilihan karir (Y). Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Erwansyah, Sulastini, & Hereyanto, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir pegawai. Selain itu, hasil penelitian (Novita, 2015) menyimpulkan secara simultan terhadap pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap pemilihan karir.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kompensasi memoderasi pengaruh nilai intrinsik terhadap pemilihan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kompensasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kompensasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap pemilihan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara nilai intrinsik, penempatan dan kompetensi terhadap Pemilihan karir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Baiknya bagi mahasiswa akuntansi terkhususnya untuk mahasiswa akuntansi konsentrasi pemeriksaan, harus sebesar – besarnya bahwa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik bukan hanya intelektual saja yang menjadi factor penting dalam pemilihan karir, dengan demikian mahasiswa dapat menambah wawasan factor yang dapat mempengaruhi dalam pemilihan karir
2. Sebaiknya pihak universitas menyediakan fasilitas – fasilitas yang dapat digunakan mahasiswa untuk belajar dan berdiskusi tentang laporan audit guna untuk menambah wawasan dan intelektual mahasiswa.
3. Sebaiknya pihak univeristas lebih memperhatikan mahasiswa keterlibatan dalam penyusunan laporan audit akan kebutuhan mahaiswa agar dapat meningkatkan komitmen 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.
4. 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.

5. Penyebaran kuisisioner dapat disertai dengan metode wawancara atau terlibat tatap muka langsung dengan responden agar responden dapat lebih memahami pernyataan kuisisioner yang diberikan oleh peneliti sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat



## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Pemilihan karir. *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: BPF.
- Boynton, J. K. (2002). *Modern Auditing* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan karir. *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., Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan karir 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 Pemilihan karir 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 Pemilihan karir* (R. Fachruddin, ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faustyana, & Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Pemilihan karir Pada Hotel Dharma Deli Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(1), 49–63.

- Ghozali. I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Ghozali, I. (2014). *Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Yogyakarta: Undip.
- Hanafi. M.M. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Harahap, R. U., & Munthe, N. H. (2021). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor, Fee Auditor Terhadap Pilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- 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 Pemilihan karir 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, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Lochee, A. and. (2005). *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Pemilihan karir Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN.
- Mangkunegara. A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- 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.
- Nainggolan, E. P., Sari, M., Alfi, M. F., & Jufrizen, J. (2020). Model Faktor Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak Pada Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 21 (1).

- Novita, dwi I. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Pemilihan karir 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., Prayogi, M. A., Lesmana, M. T. & Siregar, L. H., & Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, H. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pemilihan karir Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 665–668.
- Rivai, A. dan P. D. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Wacana Media.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pemilihan karir Pegawai. *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 Pemilihan karir Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. *Psyche*, 1(1).
- Sari, M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 13(2).
- Sedarmayanti, S. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Pemilihan karir Untuk Meraih Keberhasilan* (Redaksi Refika Aditama, ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Pemilihan karir, Dan Produktivitas Kerja*. (A. Anna, ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Kesembilan). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (Kedelapan). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. *Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT Alfabet.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, S., & Sudarwati, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan

Kompetensi Terhadap Pemilihan karir 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 Lingkungan kerja Terhadap Pemilihan karir. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 277–295.

Wibowo. (2007). *Manajemen Pemilihan karir*. 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 Pemilihan karir Pada PT. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1–10.

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

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

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2696/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/1/4/2022

Medan, 1/4/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Akuntansi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat.  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Teguh Suriyadi  
NPM : 1805170185  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Mahasiswa akuntansi merasa profesi auditor bukan merupakan suatu profesi yang prestisius dan tidak mempunyai nilai-nilai sosial yang tinggi


Rencana Judul : 1. Pengaruh Nilai Intrinsik Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating  
2. Pengaruh Tingkat Materialitas dan Rasio Lancar Terhadap Pemberian Opini Audit Gong Concern  
3. Pengaruh Reputasi Auditor dan Audit Tenure Terhadap Integritas Laporan Keuangan

Objek/Lokasi Penelitian : Bursa Efek Indonesia

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Teguh Suriyadi)

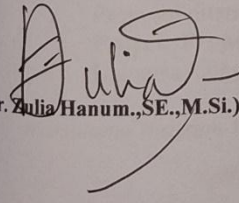

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

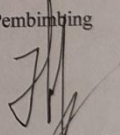
**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2696/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/1/4/2022

Nama Mahasiswa : Teguh Suriyadi  
 NPM : 1805170185  
 Program Studi : Akuntansi  
 Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan  
 Tanggal Pengajuan Judul : 1/4/2022  
 Nama Dosen pembimbing\*) : Ikhsan Abdullah, SE., M.Si (03 Juni 2022)

Judul Disetujui\*\*) : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Dengan Kompensasi  
 Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Kasus  
 Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).

Disahkan oleh:  
 Ketua Program Studi Akuntansi  
  
 (Dr. Zulia Hanum., SE., M.Si.)

Medan, 18 Juli 2022  
 Dosen Pembimbing  
  
 (Ikhsan Abdullah, SE., M.Si)

Keterangan:  
 \*) Disisi oleh Pimpinan Program Studi  
 \*\*) Disisi oleh Dosen Pembimbing  
 Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 2175/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Akuntansi  
 Pada Tanggal : 18 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Teguh Suriyadi  
 N P M : 1805170185  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Program Studi : Akuntansi  
 Judul Proposal / Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).


Dosen Pembimbing : **Ikhsan Abdullah, SE.,M.Si**


Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **28 Juli 2023**

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 29 Dzulhijjah 1443 H  
 28 Juli 2022 M

Dekan  
  
**H. Januri, SE., M.M., M.Si**  
 NIDN : 0109086502



**Tembusan :**  
1. Peringgal

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20236 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id>    [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)    [umsumedan](#)    [umsumedan](#)    [umsumedan](#)    [umsumedan](#)

Nomor : 2174/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 29 Dzulhijjah 1443 H  
 28 Juli 2022 M

Kepada Yth.  
 Bapak  
**Wakil Rektor I UMSU**  
 Jln. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan  
 di-  
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )


Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Teguh Suriyadi  
 Npm : 1805170185  
 Program Studi : Akuntansi  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

  
 Dekan  
**H. Januri, SE., MM., M.Si**  
 NIDN : 0109086502

  
**Tembusan :**  
 1. Peringgal



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**( UMSU )**

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://umsu.ac.id> ✉ [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) 📺 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

**UMSU**  
 Berprestasi | Berprestasi | Terpercaya  
 Untuk memperoleh surat ini agar disebutkan  
 nama dan tanggalnya

Nomor : 2964/II.3-AU/UMSU/F/2022  
 Lamp. : -  
 Hal : Izin Riset

03 Muharram 1443 H  
 01 Agustus 2022 M

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
 di-  
Medan.

*Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh*

Dengan hormat, menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 2147/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 28 Juli 2022 perihal Izin Riset, maka bersama ini kami memberikan izin Riset di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) sebagai berikut:

Nama : **Teguh Suriyadi**  
 NPM : 1805170185  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi ( Studi Kasus Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)**

Demikian hal ini kami disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa  
N P M  
Dosen Pembimbing  
Program Studi  
Konsentrasi  
Judul Penelitian

: TEGUH SURIYADI  
: 1805170185  
: IKHSAN ABDULLAH, SE.,M.Si  
: AKUNTANSI  
: AKUNTANSI PEMERIKSAAN  
: FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN  
KARIR DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING PADA MAHASISWA AKUNTANSI (Studi Kasus  
Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Tambah kata "audit" pada judul Penelitian.</li> <li>* Kurangi jumlah halaman pada latar belakang</li> <li>* Tambah data penelitian</li> <li>* Kurangi kutipan</li> </ul>	13 Agustus 2022	
Bab 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Perhatikan cara pengambilan kutipan</li> <li>* Perhatikan spasi</li> <li>- teori di lengkapi</li> </ul>	16 Agustus 2022	
Bab 3	- kerangka konsep di perbaiki		
Daftar Pustaka	- Buatah Daftar pustaka berdasarkan mendeley.		
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Seminar proposal		

Dosen Pembimbing Skripsi

(Ikhsan Abdullah, SE., M.Si)

Medan, 20  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Akuntansi

(Dr. Julia Hanum, SE., M.Si)





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

Pada hari ini *Rabu, 14 September 2022* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Teguh Suriyadi*  
 NPM. : *1805170185*  
 Tempat / Tgl.Lahir : *Sei Alim Ulu, 08 Agustus 1998*  
 Alamat Rumah : *Jl. Budi Keadilan No. 1G Medan Sumatera Utara*  
 Judul Proposal : *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Audit Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	<i>1. Perbaikan latar belakang masalah 2. Tambah Batasan Masalah 3. Pisah antara manfaat teoritis dan praktis</i>
Bab II	.....
Bab III	<i>1. Defenisi operasional pada point ke 2 2. Perbaikan tabel rencana pendidikan</i>
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 14 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua

*[Signature]*  
 Assoc. Prof. Dr. Zuhra Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

*[Signature]*

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

*[Signature]*

Ikhsan Abdulrah, SE., M.Si

Pembanding

*[Signature]*

Irfan, SE., MM., Ph.D



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 14 September 2022* menerangkan bahwa:

Nama : Teguh Suriyadi  
NPM : 1805170185  
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Alim Ulu, 08 Agustus 1998  
Alamat Rumah : Jl. Budi Keadilan No. 1G Medan Sumatera Utara  
Judul Proposal : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Audit Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Ikhsan Abdullah, SE., M.Si*

Medan, 14 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Ikhsan Abdullah, SE., M.Si

Pembanding

Irfan, SE., MM., Ph.D

Diketahui / Disetujui  
a.n.Dekan  
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Adh Gunawan, SE., M.Si  
NIDN : 0106087601



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2944/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022  
 Lamp. : -  
 Hal : Menyelesaikan Riset

Medan, 07 Rabiul Awwal 1444 H  
 03 Oktober 2022 M

Kepada Yth.  
 Bapak  
**Wakil Rektor I UMSU**  
 Jln. Kapten Mughtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kcc. Medan Tim., Kota Medan.  
 Di-  
 Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi **Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Teguh Suriyadi  
 N P M : 1805170185  
 Semester : IX (Sembilan)  
 Program Studi : Akuntansi  
 Judul Skripsi : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Audit Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan  
  
**H. Jamri, SE., MM., M.Si**  
 NIDN : 0109086502

**Tembusan :**  
 1. Peringgal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
( UMSU )**

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://umsu.ac.id> [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**SURAT KETERANGAN**  
 Nomor : 4150/KET/II.3-AU/UMSU/F/2022

*Bismillahirrahmanirrahim*

Pimpinan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Teguh Suriyadi**  
 NPM : 1805170185  
 Jurtusan : Akuntansi  
 Semester : IX (Sembilan)  
 Fakultas : FEB

**Benar** yang bersangkutan telah melaksanakan Riset di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan **Judul Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Audit Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Mahasiswa UMSU.**

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 08 Rabiul Awal 1444 H  
 04 Oktober 2022 M

a.n. Rektor  
 Wakil Rektor I

**Prof. Dr. Muhammad Arifin, S.H., M.Hum**  
 NIP. 195701131987031002

C.c. File

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama : Teguh Suriyadi  
NPM : 1805170185  
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Alim Ulu / 08 Agustus 1998  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Anak Ke : 8 (Dua) dari 8 (Dua) Bersaudara  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Sei Alim Ulu Dusun V  
Email : [teguhsury@gmail.com](mailto:teguhsury@gmail.com)

**Data Orang Tua**

Nama Ayah : Tukiman  
Nama Ibu : Suratén  
Alamat : Sei Alim Ulu Dusun V

**Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SD Negeri 013837  
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Air Batu  
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Air Batu  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

## 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. Semester :
4. Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

### Nilai Intrinsik

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
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					
7	Menjadi akuntan publik banyak tekanan dalam bekerja					

### 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					

7	Dibutuhkan keahlian tertentu untuk mencapai kesuksesan seorang auditor					
8	Adanya Peluang menjadi konsultan bisnis terpercaya					
9	Saya menyukai aktivitas akuntan publik					
10	Saya memiliki cita-cita sebagai akuntan publik					

### Variabel Kompensasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
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					
8	Saya bersedia menjadi akuntan publik karena Tersedia dana pensiun					
9	Bekerja di akuntan publik Mampu memberikan kenaikan gaji yang cepat					
10	Tersedia uang lemburserta tunjangan					

**Variabel Pemilihan Karir**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
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 Publikmemilikikesempatan besar dalam halpromosi jabatan					
8	Saya bangga mengatakan bahwa saya bekerja di KAP ternama					
9	Profesi Akuntan Publikmemiliki keamanan kerja yang baik					
10	Bekerja di KAP di mana banyak orang ingin bekerja di sana, merupakan hal penting bagi saya					