

**DETERMINAN PEMILIHAN KARIR MAHASISWA
AKUNTANSI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : Desi Azzahra
NPM : 1905170319
Program studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada Hari Rabu, Tanggal 13 September 2023, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **DESI AZZAHRA**
 N P M : **1905170319**
 Program Studi : **AKUNTANSI**
 Konsentrasi : **AKUNTANSI PEMERIKSAAN**
 Judul Skripsi : **DETERMINAN PEMILIHAN KARIER MAHASISWA AKUNTANSI DI 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 PENGUJI

Penguji I


 (Masah, S.E., M.Si)

Penguji II

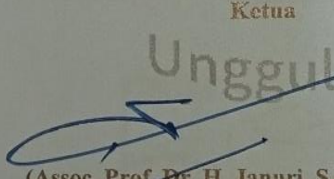

 (Rizki Nurjaya, S.E., MM)

Pembimbing

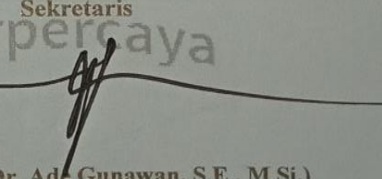
(Dr. Yulia Kurni, S.E., M.Si, Ak., CA., CPA., QIA)

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


 (Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)



Unggul | Terpercaya



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 : DESI AZZAHRA
N P M : 1905170319
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN
Judul Skripsi : DETERMINAN PEMILIHAN KARIR MAHASISWA
AKUNTANSI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 05 September 2023

Pembimbing Skripsi

(Dr. Widia Astuti, SE., M.Si., CA., CPA., QIA)

Diketahui/Disetujui
oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

(Assoc. 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. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Desi Azzahra
N.P.M : 1905170319
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Widia Astuti S.E., M.Si., Ak., CA., CPA., QIA
Judul Penelitian : Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Pertanyaan kembang catan belakang masalah	2/8-2023	[Signature]
Bab 2	konsep konsep pada as deskripsi konsep dan teori	2/8-2023	[Signature]
Bab 3	Tambahkan hasil pengujian instrumen penelitian	18/8-2023	[Signature]
Bab 4	- Data dari sumber sekunder - Pengujian Teori & pertanyaan kembang - Pembahasan	25/8-2023	[Signature]
Bab 5	Perbaikan kesimpulan dan saran	31/8-2023	[Signature]
Daftar Pustaka	Tambahkan Literatur terbaru	31/8-2023	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Selesai bimbingan Skripsi - Salahkan melanjutkan ke sidang Meja Hijau	2/9-2023	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanani, SE., M.Si)

Medan, 04 September 2023
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Dr. Widia Astuti, SE., M.Si., Ak., CA., CPA., QIA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Azzahra
NPM : 1905170319
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : **DETERMINAN PEMILIHAN KARIR MAHASISWA
AKUNTANSI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 05 September 2023

Yang membuat pernyataan



DESI AZZAHRA

ABSTRAK

DETERMINAN PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Desi Azzahra
Akuntansi

Email : desiazzahra44@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris determinan pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa semester 6 dengan jumlah 262 mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sampel yang digunakan ini adalah sampel acak dengan responden sebanyak 158 responden. Pengumpulan data dalam intrusment ini menggunakan angket (Quesioner). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan statistik deskriptif, analisis regresi logistik, uji hipotesis yang di uji dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian Nilai Intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara. Personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara. Nilai-Nilai Sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara. Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara. Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.

Kata kunci : Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja dan Pemilihan Karir

ABSTRACT

DETERMINANTS OF CAREER CHOICE OF ACCOUNTING STUDENTS AT MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF NORTH SUMATRA

Desi Azzahra
Accounting

Email : desiazzahra44@gmail.com

The purpose of this research is to empirically prove the determinants of career choice among accounting students at Muhammadiyah University, North Sumatra. This research uses an associative and quantitative research approach. The population of this research was 262 semester 6 accounting students at Muhammadiyah University, North Sumatra. The sample used was a random sample with 158 respondents. Data collection in this instrument uses a questionnaire. The data analysis method used in this research is descriptive statistics, logistic regression analysis, hypothesis testing which was tested using the SPSS program. Based on research results, Intrinsic Values influence career choices among accounting students at Muhammadiyah University, North Sumatra. Personality influences career choices among accounting students at Muhammadiyah University, North Sumatra. Social Values do not influence career choices among accounting students at Muhammadiyah University, North Sumatra. Professional training influences career choices for accounting students at Muhammadiyah University, North Sumatra. The work environment influences career choices among accounting students at Muhammadiyah University, North Sumatra. Intrinsic Values, Personality, Social Values, Professional Training and Work Environment jointly influence career choices among accounting students at Muhammadiyah University North Sumatra.

Keywords: Intrinsic Values, Personality, Social Values, Professional Training, Work Environment and Career Selection

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulisan skripsi berjudul **“Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”** dapat diselesaikan dengan baik dalam rangka salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Progam Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kedua orang tua tercinta, Alm. Bapak Burhan Nuddin dan Ibu Siti Aminah yang tiada henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Riva Ubar Harahap, S.E., M.Si, Ak, CA, CPA** selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Ibu **Dr. Widia Astuti, SE., M.Si., Ak., CA., CPA., QIA** selaku Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun laporan ini.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kakak dan Adik-Adik (Novi, Rachel, Ilham dan Layla) yang selalu menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat penulis Desy Fitrianti, Dedek Handayani, Sri Julia Ningsih, Sintia Hafifa, Dwinta Noviyanti, Rusdamayanti yang selalu menyemangati dan menjadi support system dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman seperjuangan Rika, Mardiati, Delvia, Siska, Icha, Aida dan Amelia yang selalu bersama-sama dan berjuang untuk menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kata sempurna masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan laporan ini. Kritik dan saran yang membangun sangatlah penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang membacanya.

Medan, 10 Juni 2023

Desi Azzahra

1905170319

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Persepsi	13
2.1.2 Mahasiswa Akuntansi	15
2.1.3 Karir	16
2.1.4 Profesi Akuntan.....	19
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi	26
2.1.6 Penelitian Terdahulu	30
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.3 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional Variabel	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden	58
4.1.2 Demografi Responden	59
4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian	59
4.1.4 Statistik Deskriptif.....	67
4.1.5 Analisis Regresi Logistik	70
4.1.6 Pengujian Regresi Logistik	73
4.1.7 Pengujian Hipotesis	76
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	80
 BAB V PENUTUP	 92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
5.3 Keterbatasan Penelitian	93
 DAFTAR PUSTAKA	 95
 LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Kerangka Konseptual	40

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I-1 Jumlah akuntan di Negara ASEAN.....	4
Tabel I-2 Jumlah Data Mahasiswa Akuntansi	9
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel III-1 Operasional Variabel	44
Tabel III-2 Rencana Penelitian.....	46
Tabel III-3 Skala Likert.....	49
Tabel III-4 Hasil Uji Validitas	51
Tabel III-5 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel IV-1 Data Hasil Kuesioner.....	58
Tabel IV-2 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV-3 Demografi Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV-4 Kategori Jawaban Responden Terhadap Setiap Variabel.....	61
Tabel IV-5 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Nilai Intrinsik	61
Tabel IV-6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Personalitas	62
Tabel IV-7 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Nilai-Nilai Sosial	63
Tabel IV-8 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan Profesional	65
Tabel IV-9 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel IV-10 Statistik Deskriptif Sampel.....	67
Tabel IV-11 Pengujian -2 Log Likelihood Step 0.....	70
Tabel IV-12 Pengujian -2 Log Likelihood Step 1.....	70
Tabel IV-13 Pengujian Nagelkerke R Square.....	71
Tabel IV-14 Pengujian Hosmer and Lemeshow	72
Tabel IV-15 Pengujian Regresi Logistik.....	73
Tabel IV-16 Pengujian Regresi Logistik Secara Parsial	76
Tabel IV-17 Pengujian Regresi Logistik Secara Simultan	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Responden Kuesioner
- Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas
- Lampiran 4 Output SPSS Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Output SPSS Uji Decriptive
- Lampiran 6 Output SPSS Regresi Logistik dan Hipotesis
- Lampiran 7 Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 8 Pengesahan Proposal
- Lampiran 9 Berita Acara Bimbingan Proposal
- Lampiran 10 Permohonan Judul Penelitian
- Lampiran 11 Persetujuan Judul Penelitian
- Lampiran 12 Penetapan Dosen Pembimbing Proposal/Skripsi
- Lampiran 13 Permohonan izin Riset Penelitian
- Lampiran 14 Permohonan Izin Riset Pendahuluan
- Lampiran 15 Surat Balasan Izin Riset
- Lampiran 16 Surat Menyelesaikan Riset
- Lampiran 17 Surat Selesai Riset
- Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah karir atau pekerjaan bukanlah masalah yang mudah. Beberapa orang sudah memasuki dunia pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Namun, banyak dari mereka merasa tidak sesuai dengan bidang yang dipelajari. Setiap manusia dihadapkan pada beberapa pilihan hidup yang mengharuskan untuk mengambil satu pilihan yang menurutnya terbaik, seperti halnya dalam mengejar cita-cita, manusia akan diberikan beberapa pilihan yang diharapkan mampu mengajarkannya mengambil sebuah keputusan yang tepat, termasuk dalam memilih karir.

Pilihan karir adalah usaha individu dalam mempersiapkan diri untuk memasuki karir yang berhubungan dengan pekerjaan melalui serangkaian proses kegiatan terarah dan sistematis, sehingga mampu memilih karir yang sesuai dengan yang diinginkan. Begitu banyak pilihan karir dihadapkan bagi mahasiswa lulusan akuntansi menjadikannya sulit mengambil keputusan dalam memilih. Hal itu akan menimbulkan pertanyaan seputar pemilihan profesi kepada mahasiswa itu sendiri, apakah yang menjadi latar belakang pemilihannya dan apa yang diharapkan oleh mahasiswa akuntansi tersebut dengan pilihannya itu. (Ilmiah & Peradaban, n.d.)

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala sekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut intern dan

ekstern. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut P. Robbins dan Timothy, dalam buku perilaku organisasi pengertian persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka (Madura, n.d.). Menurut Kotler (2000) dalam jurnal psikologi (2009) persepsi sebagai proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti. (Ii & Pustaka, 2010)

Sarjana akuntansi paling tidak memiliki tiga alternatif langkah yang dapat ditempuh. Pertama, setelah menyelesaikan pendidikan ekonomi jurusan akuntansi, seorang sarjana akuntansi dapat langsung bekerja. Kedua, melanjutkan pendidikan profesi akuntansi untuk menjadi seorang akuntan publik, dan ketiga, melanjutkan pendidikan akademik S2. Ketiga alternatif langkah ini bisa dijadikan salah satu pilihan karier bagi mahasiswa akuntansi. Setiap mahasiswa mempunyai pilihan karier yang berbeda sesuai dengan keinginan dan harapannya masing-masing. (Ronny Kalendra, 2018)

Profesi akuntan ialah salah satu tipe profesi yang mempunyai kedudukan berarti pada global usaha serta perekonomian suatu negeri. Di dalam bidang usaha terlebih pada profesi akuntan mempunyai kawasan yang spesial sebab semacam soal keprofesian lainnya, profesi akuntan memiliki tuntutan berkewajiban mempunyai kemampuan mendalam

mengenai bidang ekonomi khususnya bidang akuntansi. Dalam bermacam bidang industri profesi akuntan sangat diperlukan guna menciptakan suatu data yang digunakan buat pemungutan ketetapan yang bertabiat keuangan serta bisa dipercayai bagi pemakai laporan keuangan, maka orang tersebut wajib mempunyai mutu dan integritas yang besar. Laporan keuangan sebuah perusahaan memiliki tujuan guna dapat memberikan segala informasi yang sedang dialami oleh perusahaan tersebut. Profesi akuntan wajib bisa menanggapi bermacam kasus yang mencuat sebab pergantian area hingga pada dunia bisnis bisa mendapatkan respon dengan baik. Dengan metode sistem pembelajaran akuntansi yang bermutu serta siap digunakan dalam mengalami dunia kerja yang nyata.

Jumlah akuntan yang tergabung dalam data asosiasi profesi akuntan di negara-negara ASEAN, Indonesia menduduki peringkat keempat besar yang memiliki akuntan terbanyak, hal ini memberikan kita kesempatan akan peluang kita untuk bisa menguasai kebutuhan akuntan di Indonesia sendiri. Persaingan ini bisa dibilang perlu ditingkatkan karena dengan melihat data akuntan yang terdaftar dalam asosiasi profesi akuntan di negara-negara ASEAN, jumlah akuntan yang kita miliki masih kalah dengan negara tetangga yang terdekat kita yaitu Thailand, Malaysia dan Singapura. Data jumlah akuntan yang tergabung dalam profesi akuntan di negara ASEAN sebagai berikut:

Tabel I-1
Jumlah Akuntan Yang Terdaftar Di Negara ASEAN

No	Negara	Jumlah
1	Thailand	62.739
2	Malaysia	31.815
4	Singapura	28.891
5	Indonesia	24.000
6	Philippines	15.020

Sumber : IAI & Asean.org, 2020

Indonesia juga termasuk peringkat pertama terbanyak meluluskan mahasiswa akuntansi di ASEAN, karena hampir setiap tahun lebih dari 35 ribu mahasiswa akuntansi dinyatakan lulus dari perguruan tinggi. Pada tahun 2020 Indonesia memiliki sekitar 24.000 jumlah akuntan yang terdaftar di ASEAN, sedangkan di Singapura memiliki 28.891 akuntan, Thailand memiliki 62.739 akuntan, Malaysia 31.815 dan di Philippines terdapat 15.020 akuntan. Dari jumlah penduduk yang begitu besar serta jumlah lulusan akuntansi yang setiap tahunnya hingga 35 ribu, tidak memiliki keselarasan dengan adanya akuntan profesional saat ini. Diperkirakan Indonesia masih kekurangan profesi akuntan hingga 25 ribu orang.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa dan jenis karir yang akan mereka jalani merupakan hal menarik untuk diteliti karena dengan diketahuinya pilihan karir yang diminati mahasiswa, maka dapat diketahui mengapa seseorang memilih karir tersebut. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna dalam program penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukannya. Apabila karir mahasiswa akuntansi dapat diketahui, maka pendidikan akuntansi dapat

merencanakan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja sehingga apabila mahasiswa telah menyelesaikan studi, maka mahasiswa diharapkan lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaan. Apabila profesi akuntan pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat, maka kesiapan yang menyangkut profesionalisme mutlak diperlukan untuk mendukung profesionalisme tersebut.

Lingkungan kerja meliputi sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan dalam pekerjaan. Menurut Milton (1986:35) lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam pekerjaan. Sebagian orang menganggap bahwa dengan melihat lingkungan kerja dari profesi yang ditekuninya tersebut akan mendapatkan gambaran mengenai sifat pekerjaannya apakah rutin atau sering lembur, dengan tingkat persaingan antar pekerja yang tinggi atau rendah, serta tekanan pekerjaannya berat atau ringan.(Yuyuk Irfanah., 2011)

Pelatihan profesional dianalisis dengan empat pertanyaan yaitu pelatihan sebelum mulai bekerja, sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional, sering mengikuti pelatihan rutin di lembaga dan memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi. Pelatihan sebelum bekerja, dapat dilihat bahwa pelatihan sebelum bekerja dianggap mahasiswa lebih dibutuhkan oleh akuntan publik karena mahasiswa beranggapan karir akuntan publik akan menghadapi masalah yang

bermacam-macam dan pelatihan sebelum bekerja diperlukan untuk menghadapi masalah-masalah tersebut.(Putri & Dharma, n.d.)

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya atau dengan kata lain, nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan perusahaan.(Luthfitasari et al., 2021)

Adapun faktor yang berpotensi menimbulkan perilaku individu dalam kondisi atau situasi tertentu adalah kepribadian atau personalitas. Kepribadian sangat memengaruhi atas pemilihan karir seseorang sebab kinerja yang kita berikan tergantung pada sikap kepribadian yang kita miliki. Hal-hal yang wajib untuk bisa menjadi akuntan publik diantaranya yaitu memiliki sikap dan karakter yang memengaruhi, memiliki sikap skeptisme tinggi, dan juga harus bertanggungjawab atas hasil yang telah diungkapkan.(Lilis., n.d.)

Nilai intrinsik pekerjaan merupakan kepuasan dalam diri seseorang yang diterima secara langsung ketika melakukan suatu pekerjaan sehingga lebih meningkatkan semangat dalam bekerja yang dipengaruhi oleh penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual serta pelatihan yang didapatkan.(Suyono, 2014)

Akuntansi merupakan salah satu jurusan yang cukup diminati oleh mahasiswa. Mahasiswa memilih jurusan akuntansi didorong oleh keinginan mereka untuk menjadi profesional di bidang akuntansi. Selain itu, mereka juga termotivasi dengan adanya anggapan bahwa profesi akuntan di masa mendatang akan sangat dibutuhkan oleh berbagai organisasi. Akuntan publik merupakan profesi yang sangat dibutuhkan di Indonesia, ini sebenarnya kesempatan besar bagi mahasiswa jurusan akuntansi untuk mengejar profesi ini. Namun fenomena yang terjadi pada mahasiswa ataupun lulusan akuntansi adalah minat untuk memilih berkarier sebagai akuntan publik masih rendah yang disebabkan oleh faktor-faktor yang melatarbelakangi dalam memilih karir itu sendiri.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) adalah salah satu Akuntans universitas di Sumatera Utara yang mempunyai nilai yang sangat baik di mata masyarakat. Terbukti semakin meningkatnya peminat masyarakat dalam memilih UMSU sebagai tempat perkuliahan untuk menimba ilmu. Jurusan Akuntansi merupakan salah satu pilihan jurusan yang ada di FEB UMSU. Dan beberapa waktu lalu program studi Akuntansi memperoleh Akreditasi Unggul. Hal ini semakin meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap UMSU dan membuktikan bahwa UMSU terus meningkatkan mutunya sehingga menghasilkan lulusan yang mampu berkompetensi dan memiliki daya saing terhadap lulusan nya dalam bursa kerja. UMSU dipercaya bisa memberikan pendidikan terbaik bagi generasi muda dengan membekali pengetahuan dan soft skill sehingga menghasilkan lulusan yang siap kerja dan kompetitif. Mereka dapat

memilih pilihan karir profesi akuntan, baik sebagai Akuntan Publik, Akuntan Manajemen, Akuntan Pemerintah, maupun Akuntan Pendidik. Perencanaan pemilihan karir merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir. Perencanaan tersebut meliputi pertimbangan terhadap beberapa faktor yang dominan dalam pemilihan karir.

Observasi dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti ketika melakukan observasi awal di FEB UMSU khususnya pada program studi Akuntansi dengan 20 orang mahasiswa yang berada pada tahun terakhir (semester delapan), ternyata mereka masih merasa kebingungan dalam menentukan karier apa yang akan dijalani setelah lulus kuliah nanti. Kebanyakan dari mereka juga belum membuat perencanaan karier secara jelas karena senantiasa dihindangi kekhawatiran terhadap ketidakpastian di masa yang akan datang. Mereka juga kurang mengetahui faktor-faktor apa saja yang harus dipertimbangkan dalam memilih karier pada profesi akuntansi. Oleh karena itu, mereka juga belum mempunyai pandangan akan menjalani karier seperti apa dan bagaimana cara untuk bisa memulai karier yang diinginkannya. Berikut ini tabel data mahasiswa akuntansi yang berada di UMSU :

Tabel I-2
Data Jumlah Mahasiswa Akuntansi Di
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tahun	Jumlah	Konsentrasi			
		Perpajakan	Pemeriksaan	Manajemen	Sektor Publik
2016	478	110	54	167	75
2017	326	78	54	110	43
2018	374	129	49	109	17
2019	389	80	66	125	68
2020	262	59	40	108	19

Sumber : FEB UMSU, 2023

Dari tabel I-2 dapat dilihat bahwa dari stambuk 2016-2020 mengalami naik turunnya mahasiswa akuntansi yang mendaftar di UMSU. Mahasiswa akuntansi yang mengambil konsentrasi akuntansi perpajakan, menurun pada tahun 2019 dan 2020 hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya minat mahasiswa untuk berkarir. Mahasiswa akuntansi yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan, menurun pada tahun 2019 dan 2020 hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya minat mahasiswa untuk berkarir. Mahasiswa akuntansi yang mengambil konsentrasi akuntansi manajemen, menurun pada tahun 2019 dan 2020 hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya minat mahasiswa untuk berkarir. Mahasiswa akuntansi yang mengambil konsentrasi akuntansi sektor publik, menurun pada tahun 2019 dan 2020 hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya minat mahasiswa untuk berkarir.

Kurangnya jumlah akuntan adalah sesuatu yang perlu dicermati. Perguruan tinggi dituntut guna bisa menciptakan akuntan-akuntan yang handal serta sanggup bersaing secara mendunia. Perguruan tinggi perlu memberikan persiapan atau pelatihan kepada alumninya guna memenuhi standar dan persyaratan dalam menciptakan akuntan yang handal.

Kewajiban utama perguruan tinggi, ialah memberikan pendidikan yang bagus, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga akuntan pendidik perlu mendorong mahasiswanya untuk berkarir sebagai akuntan profesional.

Berdasarkan permasalahan di atas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengemukakan identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Mahasiswa semester akhir kebingungan dalam menentukan karir apa yang akan dijalani setelah lulus kuliah
2. Meningkatnya lulusan sarjana akuntansi dari tahun ke tahun namun jumlah akuntan profesional di Inonesia masih minim.
3. Kurangnya minat mahasiswa akuntansi dalam menentukan karir apa yang akan dijalani setelah lulus kuliah.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir pada mahasiswa. Namun peneliti hanya menguji lima faktor yaitu nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional, lingkungan kerja. Alasan dipilihnya lima penelitian ini karena merupakan faktor-faktor yang mendominasi diantara faktor lainnya.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka berikut ini adalah masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini :

1. Apakah nilai intrinsik mempengaruhi pada minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir
2. Apakah personalitas pekerjaan mempengaruhi pada minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir
3. Apakah nilai-nilai sosial mempengaruhi pada minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir
4. Apakah pelatihan profesional mempengaruhi pada minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir
5. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi pada minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir
6. Apakah nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh faktor – faktor pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya

1. Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan bagi pembaca untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat

mahasiswa dalam pemilihan karir. Memberikan interested terhadap mahasiswa akuntansi dalam minat berkarir sebagai akuntan, dapat memberikan kontribusi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat berkarir mahasiswa akuntansi.

2. Manfaat praktis, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan dan meningkatkan sistem pengajaran dan membantu penyusunan kurikulum yang sesuai dan dapat mengarahkan mahasiswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Persepsi

Sarlito W. Sarwono (2009:24) berpendapat persepsi secara umum merupakan proses perolehan, penafsiran, pemilihan dan pengaturan informasi indrawi. Persepsi berlangsung pada saat seseorang menerima stimulus dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ bantunya yang kemudian masuk ke dalam otak. Persepsi merupakan proses pencarian informasi untuk dipahami yang menggunakan alat pengindraan. Secara umum persepsi dapat didefinisikan sebagai proses pemberian makna, interpretasi dari stimuli dan sensasi yang diterima oleh individu dan sangat dipengaruhi faktor – faktor internal dan eksternal masing – masing individu tersebut.

Persepsi memiliki lima prinsip dasar, yakni yang pertama, adalah persepsi itu relatif bukannya absolut yang artinya seseorang tidak akan mampu menyerap segala sesuatu persis seperti keadaan sebenarnya. Yang kedua, persepsi itu selektif yang berarti seseorang hanya memperhatikan beberapa rangsangan saja dari banyak rangsangan yang ada di sekelilingnya pada saat-saat tertentu. Yang ketiga, persepsi itu mempunyai tatanan artinya seseorang yang menerima rangsangan tidak dengan cara sembarangan. Ia akan menerimanya dalam bentuk hubungan - hubungan atau kelompok-kelompok. Jika rangsangan yang datang tidak lengkap, ia

akan melengkapi sendiri sehingga hubungan itu menjadi jelas. Yang keempat, persepsi dipengaruhi oleh harapan dan kesiapan (penerima rangsangan) yang akan menentukan pesan mana yang akan dipilih untuk diterima, selanjutnya bagaimanapesan yang dipilih itu akan ditata dan demikian pula bagaimana pesan tersebut akan diinterpretasi. Yang terakhir, persepsi seseorang atau kelompok dapat jauh berbeda dengan persepsi orang atau kelompok lain sekalipun situasinya sama.(Li & Pustaka, 2010)

Persepsi seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Rakhmat (2005) menyebutkan faktor fungsional dan faktor struktural (Arifin et al., 2017):

1. Faktor Fungsional: Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk dalam faktor-faktor personal. Persepsi tidak ditentukan oleh jenis atau bentuk stimuli, tetapi karakteristik orang yang memberikan respon pada stimuli tersebut.
2. Faktor Struktural: Faktor struktural berasal dari sifat stimuli fisik dan efek-efek saraf yang ditimbulkannya pada sistem saraf individu.

Sedangkan menurut Toha (2003) faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang sebagai berikut

1. Faktor internal: perasaan, sikap dan karakteristik individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses

belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi

2. Faktor eksternal: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidak asingan suatu objek.

2.1.2 Mahasiswa Akuntansi

Mahasiswa akuntansi adalah orang yang sedang mempelajari sistem informasi yang menyediakan laporan tentang aktivitas ekonomi dan kondisi bisnis di perguruan tinggi. Pengertian mahasiswa akuntansi dalam penelitian ini adalah orang yang sedang belajar di perguruan tinggi jurusan akuntansi yang telah menempuh mata kuliah auditing. Persyaratan ini didasarkan pada asumsi bahwa para mahasiswa tersebut telah mempunyai pemahaman tentang prinsip - prinsip etika dalam Kode Etik IAI (Ii & Pustaka, 1996). berkaitan sistem pendidikan akuntansi ternyata masih ditekankan pada mahasiswa dalam mengembangkan kapasitasnya sebagai praktisi. Menurut Byrne dan Flood (2004) reformasi pendidikan akuntansi memerlukan perubahan dari procedural learning dan surface approach menuju bentuk lebih konseptual, deep approach to learning, pendekatan pembelajaran yang lebih dalam (lihat pula Brown, 2003).

2.1.3 Karir

Karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Gomes (2000) menyatakan bahwa "Karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisahkan tapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang". Menurut Simamora (2004), "Karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku - perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut". Selanjutnya Soeprihanto (2000), menyatakan bahwa "Karir adalah perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan". Tujuan karir adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Jadi keberhasilan karir tidak lagi diartikan sebagai penghargaan institusional dengan meningkatnya kedudukan dalam suatu hierarki formal. Apalagi pada saat ini karir telah mengalami pergeseran menuju karir tanpa batas (the boundaryless career). Kunci keberhasilan karir pada masa yang akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang daripada posisi yang dimilikinya. (Ilmiah & Konseling, 2020)

Pilihan karir orang mengalami perkembangan. Mula-mula pertimbangan karir itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan atau minat, sedangkan faktor-faktor lain tidak dipertimbangkan. Menurut (Basu Swastha & Handoko, 2012) Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja. Menurut (Edy Sutrisno, 2009), karir

merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (work-related experiences) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam objective events. Menurut (Rivai, 2015), karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Menurut (Widjajanto. N, 2015), pilihan karir menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba dan minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk dilakukan. Minat merupakan sumber lingkungan kerja yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih karier yang diinginkannya.(Harahap et al., 2021)

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan arah pilihan karir, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal, keduanya saling berinteraksi dan berpengaruh secara positif terhadap arahan pilihan karir, yang merupakan suatu proses yang bercirikan suatu perubahan. Berlangsung secara tahap dan terjadi secara pergeseran yang berlingkup luas kepada yang spesifik dan terjadi akibat interaksi yang positif antara faktor-faktor internal dalam diri individu dan faktor eksternal di luar diri individu

Menurut Ginzberg dalam (Akbar, 2011) proses pemilihan karier mencakup beberapa tahapan yaitu tahap fantasi, tahap tentatif, tahap realistik, tahap eksplorasi, tahap kristalisasi dan tahap spesifikasi.

1. Tahap fantasi

Tahap ini seseorang memilih kariernya secara sembarangan, tidak didasarkan pada kemampuannya. Pemilihan karir didasarkan karena rasa kagum dan terkesan terhadap suatu profesi.

2. Tahap tentatif

Tahap ini seseorang mulai berkembang dalam pilihan kariernya, awalnya pertimbangan karier hanya didasarkan pada ketertarikan saja tidak mempertimbangkan hal lainnya yang juga mempengaruhi, dalam tahap ini hal tersebut dipertimbangkan. Seseorang mulai menyadari bahwa minatnya berubah-ubah dan mulai memikirkan karier apa yang cocok untuk dirinya sesuai dengan kemampuannya.

3. Tahap realistik

Tahap realistik seseorang memberikan penilaian terhadap karier yang akan dipilihnya. Penilaian berasal dari pengalaman atau pengetahuannya tentang karier yang dipilihnya kemudian dijadikan pertimbangan untuk memasuki pekerjaan atau untuk menentukan jurusan yang dipilihnya di perguruan tinggi.

4. Tahap eksplorasi

Tahap eksplorasi seseorang yang telah melakukan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pilihan kariernya akan mencapai

keberhasilan atau bisa juga mengalami kegagalan. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami akan membentuk pola pikir dari seseorang mempertimbangkan kembali karier yang telah dipilihnya.

5. Tahap kristalisasi

Individu berpikir lagi dan menyadari bahwa untuk menentukan pilihan kariernya harus mempertimbangkan faktor-faktor yang ada yang sangat mempengaruhi dalam menentukan keputusannya baik itu faktor yang berasal dari diri individu maupun faktor yang berasal dari luar diri individu. Adanya faktor-faktor tersebut pada akhirnya individu akan menentukan pilihan kariernya yang sesuai.

6. Tahap spesifikasi

Setelah seseorang menentukan pilihan karier yang menurutnya sesuai, dalam tahap ini pilihan pekerjaan atau jurusan dispesifikasikan lebih khusus.

Tujuan dari pemilihan karir adalah untuk membantu individu untuk memahami dirinya sendiri, termasuk hubungan orang dengan karakteristik dan persepsi dirinya sendiri dan hubungannya dengan orang lain atau lingkungan. Dengan pemahaman tentang pemilihan karir akan membantu para mahasiswa memperoleh pemahaman diri dan pengarahannya dalam proses mempersiapkan diri.

2.1.4 Profesi Akuntan

Menurut International Federation of Accountants (Regar 2003 dalam Aprilyan, 2011) yang dimaksud dengan profesi akuntan adalah

semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja di bidang pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Dalam arti sempit, profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan sebagai akuntan publik yang lazimnya terdiri dari pekerjaan audit, akuntansi, pajak dan konsultan manajemen. Jadi akuntan merupakan seorang yang bertugas dan bekerja sebagai pencatat dan penyusun laporan informasi dan susunan kejadian yang berguna dan bernilai bagi pemakai informasi. (Akuntansi & Universitas, n.d.)

A. Akuntan Publik

Menurut Mulyadi (2014), akuntan publik adalah akuntan yang berpraktik dalam Kantor akuntan publik yang menyediakan berbagai jasa yang diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (auditing, atestasi, akuntansi dan review, dan jasa Konsultasi). Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 154/PMK.01/2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Akuntan publik dalam Pasal 1, Memberikan pengertian mengenai Akuntan publik sebagai berikut: “Akuntan publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin dari menteri Keuangan untuk menjalankan praktik akuntan publik.” (Ii, 2014)

Pada bidang pekerjaan disebutkan mengenai lingkup pekerjaan akuntan publik sebagai berikut:

- a. Akuntan publik menjalankan pekerjaan bebas dalam bidang jasa audit umum, Audit khusus, atestasi dan review.

- b. Akuntan publik dapat pula menjalankan pekerjaan bebas dalam bidang jasa K onsultasi, perpajakan dan jasa lainnya yang berhubungan dengan akuntansi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka akuntan publik adalah akuntan yang mempunyai register untuk menjalankan pekerjaan akuntan publik, seperti jasa audiumum, audit khusus, atestasi, review, jasa konsultasi perpajakan, dan jasa lainnya yang berhubungan dengan akuntansi.

1. Standar Profesional Akuntansi Publik

Dewan Standar Profesional Akuntan Publik, Kompartemen Akuntan Publik, Ikatan Akuntan Indonesia merupakan badan yang memiliki hak dalam membuat standar auditing yang mengatur syarat-syarat auditor, penyusunan laporan audit serta pekerjaan lapangan. Terdapat sepuluh standar auditing dan Pernyataan Standar Auditing yang berlaku. Kesepuluh standar tersebut dibagi menjadi 3 kelompok telah disahkan Ikatan Akuntan Indonesia dalam Pernyataan Standar Auditing (PSA) No. 01 (SA Seksi 150²) yaitu: (Mulyadi, 2013:16-17) Standar Umum, Standar Pekerjaan Lapangan, dan Standar Pelaporan. Menurut Rahayu dan Suhayati (2013:13-14) auditor ada tiga golongan, antara lain auditor Independen, auditor pemerintah, dan auditor intern. (Independensi et al., 2019)

a. Auditor Independen

Auditor independen adalah seorang anggota kantor akuntan publik yang bekerja secara eksternal untuk memberikan

pelayanan pada masyarakat yang memang sedang memerlukan jasa audit. Jenis ini tidak boleh dipengaruhi oleh pihak luar ataupun pihak mana saja. Di luar negeri, mereka sering kali disebut dengan CPA.

b. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah mereka yang bekerja sebagai auditor dan melayani berbagai lembaga ataupun perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah (BUMN) Beberapa tugas yang wajib dilakukan oleh seorang auditor pemerintah adalah untuk mengawasi aliran keuangan dan juga praktek di instansi ataupun lembaga milik pemerintah.

c. Auditor Internal

Auditor internal adalah seorang yang bekerja untuk perusahaan atau instansi sebagai auditor. Beberapa tugas mereka adalah memeriksa dokumen laporan keuangan internal perusahaan, tapi ruang lingkup mereka cukup terbatas, selain itu mereka juga bekerja untuk bisa meningkatkan akurasi data keuangan perusahaan tempatnya bekerja..

2. Lingkungan Kerja Auditor

Menurut Dezoort dan kawan-kawan (1997) yang dikutip dalam Qaddafi (2010), lingkungan kerja auditor dikelompokkan dalam tiga dimensi, yaitu: Job duties and responsibilities, Advancement, training, and supervisor, Personal concern, Ketiga dimensi di atas diuraikan

sebagai berikut: (*Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin 2013, 2013*)

- a. Job duties and responsibilities, mencakup pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh seorang auditor, juga mengenai atribut dan manfaat profesi auditor.
- b. Advancement, training, and supervisor, mencakup kemahiran dalam Pekerjaan, pelatihan, pendidikan yang dilaksanakan oleh KAP, dan kecukupan supervisi kerja.
- c. Personal concern, mencakup standar etik dan interaksi dengan rekan seprofesi, dukungan perusahaan dalam mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP).

B. Akuntan Perpajakan

Akuntansi pajak tercipta karena adanya suatu prinsip dasar yang diatur dalam UU perpajakan dan pembentukannya terpengaruh oleh fungsi perpajakan dalam mengimplementasikan sebagai kebijakan pemerintah. Di Indonesia, penghitungan mengenai akuntansi pajak penghasilan diatur dalam PSAK No. 46 yang bertujuan mengatur perlakuan akuntansi pajak penghasilan melalui pengakuan, pengukuran/ penilaian, penyajian pengungkapan pajak penghasilan dan pengaruhnya dalam laporan keuangan perusahaan untuk menentukan jumlah penghasilan kena pajak. (Fitria, n.d.)

Secara umum pajak dapat diartikan sebagai pungutan yang dilakukan oleh pemerintah berdasarkan oleh peraturan perundang-

undangan yang hasilnya digunakan untuk pembiayaan pengeluaran umum pemerintah yang balas jasanya tidak langsung dirasakan oleh rakyat. Disamping itu ada beberapa definisi pajak menurut undang-undang dan berbagai ahli dibidang perpajakan yang pada dasarnya memiliki inti yang sama. Menurut Undang-undang No. 28 Tahun 2007 “Pajak adalah kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”. Menurut Smeets dalam buku Waluyo & Wirawan (2008:4) Pajak adalah sebagai berikut : Pajak adalah prestasi yang dipaksakan sepihak oleh dan terutang kepada pengusaha (menurut norma-norma yang ditetapkan secara umum) tanpa adanya kontra prestasi, dan semata-mata digunakan untuk menutup pengeluaran-pengeluaran umum. (*Hafsah*, n.d.)

C. Akuntansi Manajemen

Akuntansi manajemen adalah sitem akuntansi yang tujuan utamanya adalah menyajikan laporan keuangan untuk kepentingan pihak internal perusahaan, seperti manajer keuangan, manajer produksi, manajer pemasaran, dan pihak internal lainnya. Akuntansi Manajemen berhubungan dengan penyediaan informasi Keuangan kepada manajemen (pihak intern) organisasi yang bertanggung jawab memimpin serta mengendalikan operasional organisasi). Karena akuntansi manajemen tersebut berorientasi

kepada manajer, maka dalam mengkaji akuntansi manajemen, terlebih dahulu harus memahami proses manajemen dan organisasi tempat manajer bekerja. (*Akuntansi Manajemen*, n.d.)

D. Akuntansi Sektor Publik

Akuntansi sektor publik dalam evolusinya, yang dideskripsikan sebagai sebuah akuntansi dana publik, yang merupakan sebuah cara dari akuntansi dan mekanisme pengkajian yang ditentukan pada penyelenggaraan dana publik. akuntansi sektor publik didefinisikan sebagai sistem akuntansi yang digunakan oleh organisasi publik sebagai sarana pelaporan kepada publik. Semakin banyak perhatian sekarang diberikan pada praktik akuntansi lembaga publik, baik akuntan sektor publik atau LSM publik. Badan akreditasi dituntut oleh masyarakat untuk dapat dilaksanakan secara transparan dan juga akuntabel. Standar Akuntansi Keuangan Sektor Publik pada akhirnya akan memberikan kerangka kerja untuk berfungsinya tahapan siklus akuntansi Sektor Publik. Siklus mana yang meliputi semua urutan cara mulai dari sebuah persiapan, perkiraan, penerapan anggaran, penyediaan barang dan jasa, pelaporan, audit, dan akuntabilitas publik. Standar akuntansi yang dipakai di Indonesia adalah Standar Akuntansi Keuangan (SAK), Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP), Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), dan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). (Mahasiswa et al., 2021)

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Faktor – faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik adalah nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

1. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik berhubungan tentang kepuasan yang diterima setelah melakukan pekerjaan. Veitza (2004:478-479) Terdapat dua kelompok yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor Intrinsik yaitu faktor yang berada dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan yang mulai bekerja di tempat itu. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

2. Penghargaan Finansial Gaji

Penghargaan finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi seorang akuntan publik (Rahayu dalam Suyono, 2014). Penghasilan atau penghargaan Finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. (Finansial et al., 2018)

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat bekerja yang mendukung kegiatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga dapat memberikan motivasi dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. kondisi lingkungan yang baik apabila karyawan dapat menjalankan kegiatan secara optimal. Sedangkan, keadaan lingkungan yang kurang baik menyebabkan ketidakefektifan kinerja karyawan sehingga hanya akan membuang tenaga dan waktu dengan percuma. Dalam teori hierarki kebutuhan menurut Maslow (1943), lingkungan yang aman, nyaman, dan terhindar dari hal yang berbahaya merupakan salah satu kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan produktivitas kinerja. Lingkungan kerja yang baik juga menciptakan hubungan yang baik antara rekan kerja maupun atasan dan meminimalisir konflik yang terjadi dalam internal perusahaan (Margareta Yopeng, 2000). Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dalam bekerja (Elizar Hasrudy 2018).

4. Pelatihan Profesional

Stolle (1976) mengungkapkan pelatihan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari

penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Beberapa elemen dalam pelatihan profesional yakni, pelatihan sebelum bekerja, mengikuti pelatihan di luar lembaga, mengikuti pelatihan rutin lembaga, dan variasi pengalaman kerja. Yendrawati (2007) menjelaskan bahwa Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian terhadap prestasi. Pelatihan dan pengakuan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. (Naminingsih et al., n.d.)

5. Pengakuan Profesional

Purwati dan Sari (2015) menyatakan bahwa pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Pengakuan Profesional berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi seseorang yang sudah dicapai. Bukan hanya untuk mencari penghasilan (gaji) saja tetapi menunjukkan prestasi dan skill yang baik. Elemen dalam pengakuan profesional, meliputi: kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik gaji, dan penghargaan atas keahlian tertentu. Profesi akuntan publik berhubungan dengan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keahlian di bidang akuntansi dan audit. Ada kepuasan tersendiri ketika seseorang dapat memperoleh pengakuan atas prestasinya. Dengan adanya pengakuan atas prestasi yang dimiliki, akan memotivasi diri untuk bisa mencapai profesi yang baik. Selain itu, dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. (Yopeng et al., 2020)

6. Nilai-Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karir yang dipilih. Pekerjaan akuntan publik membutuhkan lingkungan dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan publik lebih dihargai dan mendapat tempat di strata sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seseorang akuntan akan meningkatkan nilai intrinsik dan nilai jual akuntan. Akuntan publik menyediakan jasanya kepada masyarakat sehingga memerlukan kepercayaan dari masyarakat yang dilayaninya. Kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa akuntan publik akan menjadi lebih tinggi, jika profesi tersebut menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan professional yang dilakukan oleh anggota profesinya (Suyono, 2014). Alhadar tahun 2013 dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial, dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan perusahaan. (Anshari, 2014)

7. Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Damayanti (2005) dalam Ambari & Ramantha (2017) pertimbangan pasar kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan diakses pada masa yang akan datang. Variabel pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan teori hierarki

kebutuhan maslow yang menyatakan bahwa terdapat jenjang untuk 5 (lima) kebutuhan dalam setiap individu, salah satunya yaitu kebutuhan keselamatan dan keamanan (safety and security). Minat seseorang dalam memilih suatu pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah pertimbangan pasar kerja, pekerjaan yang memiliki peluang yang sulit, banyaknya pesaing, dan lapangan pekerjaan yang minim dalam karir tersebut akan menurunkan tingkat minat seseorang untuk memilih karir tersebut. (Rabia et al., n.d.)

8. Personalitas

Personalitas yaitu cerminan dari perilaku dan sikap seseorang terhadap lingkungan yang berada di sekitarnya. Setiap individu memiliki personalitas yang berbeda-beda antara individu dengan individu yang lain. Karakteristik yang biasanya dibawa oleh individu kedalam lingkungan pekerjaan seperti kepercayaan Pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman dimasa lalu.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang akan ditunjukkan pada tabel ini :

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Maulida Ariyani, Jaeni	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik	Pemilihan karir, lingkungan kerja, penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja	Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis maka dapat diambil kesimpulan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Minat

			<p>Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik. Penghargaan finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Minat Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik. Nilai-nilai sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Minat Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Minat Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik. Pelatihan professional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Minat Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik</p>
Dewi Murdiawati	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik	Pemilihan karir, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, resiko profesional	Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, semakin tinggi penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial dan lingkungan kerja maka semakin besar minat mahasiswa untuk memilih berkarir pada

			pekerjaan tersebut. Sedangkan, resiko profesional tidak mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karirnya di masa depan.
Fenti Febriyanti	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.	Pemilihan karir, lingkungan kerja, penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan keluarga, personalitas	Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa 6 hipotesis yang diukur dalam penelitian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan. Penghargaan finansial mempengaruhi minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan public, yang artinya semakin tinggi penghargaan finansial yang diberikan maka akan semakin tinggi pula minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan public. Perkembangan pasar kerja. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan public. Semakin besar pasar kerja yang tersedia maka semakin tinggi pula minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan public. Lingkungan keluarga mempengaruhi

			minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan public.
Fadhilla Maulidina Rabia, Nora Hilmi Primasari	Analisis Derteminan Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik	Pemilihan karir, lingkungan kerja, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, motivasi, kecerdasan adversity	Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, motivasi, dan kecerdasan adversity berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier sebagai akuntan publik, sedangkan lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier sebagai akuntan publik. Lingkungan kerja dan pertimbangan pasar tidak menjadi penentu minat mahasiswa menjadi akuntan di KAP, hal ini kemungkinan besar dikarenakan pada masa pandemi covid 19 saat ini penghargaan dalam bentuk finansial dirasa lebih bermanfaat.
Nur Endah Wahyuning Tyas, Maryono, Muhammad Ali Ma'sum	Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di Kantor Akuntan Publik	Pemilihan karir, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesi, gender	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Berkarier di Kantor

			<p>Akuntan Publik pada mahasiswa akuntansi di Universitas Stikubank Semarang. (2)</p> <p>Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Berkarier di Kantor Akuntan. (3)</p> <p>Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Berkarier di Kantor Akuntan Publik. (4)</p> <p>Pengakuan Profesi berpengaruh positif terhadap Minat Mahasiswa Berkarier di Kantor Akuntan Publik.</p>
Margareta Yopeng, Aprina Nugrahesthy Sulistya Hapsari	Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor yang mendorong pemilihan profesi akuntan publik	Pemilihan karir, lingkungan kerja, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, herding	<p>Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa faktor penghargaan finansial (gaji), lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional dan herding menjadi faktor pendorong dalam memilih profesi akuntan publik Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asmoro et al., 2016) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, pengakuan</p>

			profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi..
--	--	--	--

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka fikir mengenai hubungan antar variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antar konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan. Mahasiswa akuntansi sebagai calon sarjana harus memikarkan karir yang jelas untuk kedepannya agar mempunyai masa depan yang cermalang. Seseorang yang memasuki karir sebagai akuntan publik, 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 (Mulyadi, 2002). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir terdiri dari nilai-nilai intrinsik, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Diantara faktor-faktor tersebut penulis hanya mengambil 5 faktor saja yaitu lingkungan kerja, nilai instrinsik, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial dan personalitas.

Untuk memberikan gambaran dalam kerangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Nilai-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. Lilis Kurnia Sari 2016 menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai intrinsik pekerjaan maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan akan semakin tinggi pula. 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.

2. Pengaruh Personalitas Terhadap Pemilihan Karir

Personalitas adalah karakteristik psikologi individu yang menentukan dan merefleksikan bagaimana individu tersebut merespon lingkungannya (Rahayu, 2003). Akuntan publik tidak hanya harus memiliki keahlian, tetapi harus diimbangi dengan Skeptisme Profesional (Profesional Skepticism). Skeptisme Profesional (Profesional Skepticism) adalah sebuah sikap yang harus dimiliki oleh auditor profesional.

Fenti Febriyanti 2019 Personalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan public. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dianati (2017) yang menyatakan bahwa personalitas semakin sesuai dengan kepribadian seseorang dengan pekerjaan menjadi akuntan publik maka minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik menjadi tinggi. Personalitas merupakan karakteristik psikologi dari dalam diri seseorang yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang tersebut merespon dan berperilaku didalam lingkungannya. Personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mengendalikan atau mencerminkan bagaimana seseorang bekerja. Salah satu factor seseorang meninggalkan atau kehilangan pekerjaannya karena tidak sesuai dengan kepribadian yang mereka miliki dengan bidang pekerjaannya.

3. Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karir yang dipilih. Pekerjaan akuntan publik membutuhkan lingkungan dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan publik lebih dihargai dan mendapat tempat di strata sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seseorang akuntan akan meningkatkan nilai intrinsik dan nilai jual akuntan. Akuntan publik menyediakan jasanya kepada masyarakat sehingga memerlukan kepercayaan dari masyarakat yang dilayaninya. Kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa akuntan publik akan menjadi lebih tinggi, jika profesi tersebut menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan profesional yang dilakukan oleh anggota profesinya (Suyono, 2014).

Maulida dan Jaeni tahun 2022 bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Akuntan publik dipandang masyarakat mempunyai nilai sosial yang lebih baik dibanding non akuntan publik, karena akuntan publik itu mempunyai independensi yang tinggi.

4. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir

Pelatihan profesional merupakan salah satu fasilitas bagi seseorang untuk meningkatkan keahlian, mengembangkan diri, dan mencapai prestasi yang diinginkan. Pelatihan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai berupa pujian yang baik, penghargaan berupa piagam, maupun promosi jabatan. Dengan adanya

pengakuan atas suatu pencapaian atau prestasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sehingga mampu meningkatkan motivasi dalam mencapai karir yang lebih baik.

Dewi Murdiawati 2020 pelatihan profesional berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi minat mahasiswa untuk memilih karir di masa depan untuk menjadi akuntan publik atau bekerja sebagai akuntan non publik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, semakin tinggi pelatihan profesional maka semakin besar minat mahasiswa untuk memilih berkarir pada pekerjaan tersebut.

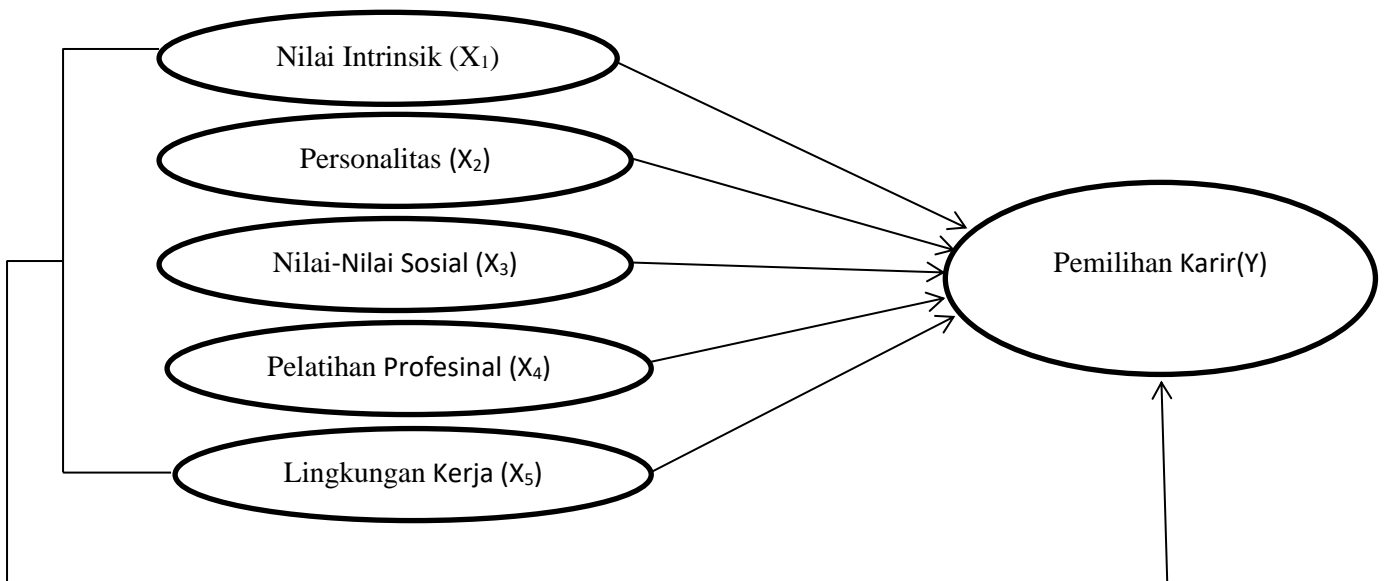
Begitu pula dengan hasil penelitian Audi Alhadar tahun 2013, yang mengungkapkan bahwa dalam memilih profesi akuntan publik, mahasiswa sangat mempertimbangkan pelatihan profesional. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Hasil penelitiannya lebih lanjut mengemukakan bahwa mahasiswa akuntansi beranggapan akuntan publik lebih memerlukan pelatihan kerja dan lingkungan kerjanya lebih variatif, karena lingkungan kerja yang lebih variatif ini maka perlu pelatihan kerja yang lebih banyak daripada karir sebagai akuntan perusahaan. Beberapa elemen dalam pelatihan profesional yakni, pelatihan sebelum bekerja, mengikuti pelatihan di luar lembaga, mengikuti pelatihan rutin lembaga, dan variasi pengalaman kerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir

Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat bekerja yang mendukung kegiatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga dapat memberikan motivasi dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan yang baik apabila karyawan dapat menjalankan kegiatan secara optimal. Sedangkan, keadaan lingkungan yang kurang baik menyebabkan ketidakefektifan kinerja karyawan sehingga hanya akan membuang tenaga dan waktu dengan percuma.

Maulida dan Jaeni tahun 2022 bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Sebagai seorang akuntan tentunya akan menghadapi di dunia ketatnya persaingan, banyaknya tekanan serta akan lebih banyak membutuhkan waktu. seorang mahasiswa memandang bahwa lingkungan kerja pada profesi akuntan merupakan lingkungan yang akan meningkatkan kinerjanya, hal tersebut akan meningkatkan motivasi dalam dirinya untuk memilih karier sebagai akuntan publik.

Penelitian ini menggunakan 5 variabel bebas yaitu nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah pemilihan karir. Kerangka konseptual dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang sudah dikumpulkan. Dari uraian di atas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karir diantaranya:

1. Nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir
2. Personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir
3. Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir
4. Pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir
6. Lingkungan kerja, nilai intrinsik, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial dan personalitas berpengaruh secara bersama – sama terhadap pemilihan karir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis penelitian bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2010:14). Penelitian ini tergolong dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel lainnya. (Rahman & Yanti, 2016)

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2013:39) memberikan pengertian variabel dependen sebagai berikut: “variabel dependen dalam bahasa indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat, karena adanya

variabel bebas.”Dalam penelitian ini variabel dependen/ tidak bebas (Variabel Y) adalah pemilihan karir. Pemilihan karir adalah usaha individu dalam mempersiapkan diri untuk memasuki karir yang berhubungan dengan pekerjaan melalui serangkaian proses kegiatan terarah dan sistematis, sehingga mampu memilih karir yang sesuai dengan yang diinginkan. Begitu banyak pilihan karir dihadapkan bagi mahasiswa lulusan akuntansi menjadikannya sulit mengambil keputusan dalam memilih. Hal itu akan menimbulkan pertanyaan seputar pemilihan profesi kepada mahasiswa itu sendiri, apakah yang menjadi latar belakang pemilihannya dan apa yang diharapkan oleh mahasiswa akuntansi tersebut dengan pilihannya itu.

2. Variabel bebas (Independen)

Dalam penelitian ini, penulis ingin mendefinisikan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Nilai intrinsik (X1)

Faktor Intrinsik yaitu faktor yang berada dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan yang mulai bekerja di tempat itu. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

b. Personalitas (X2)

Personalitas yaitu cerminan dari perilaku dan sikap seseorang terhadap lingkungan yang berada di sekitarnya. Setiap individu memiliki personalitas yang berbeda-beda antara individu dengan individu yang lain.

Karakteristik yang biasanya dibawa oleh individu kedalam lingkungan pekerjaan seperti kepercayaan Pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman dimasa lalu.

c. Nilai-nilai Sosial (X3)

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karir yang dipilih. Pekerjaan akuntan publik membutuhkan lingkungan dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan publik lebih dihargai dan mendapat tempat distrata sosial masyarakat.

d. Pelatihan Profesional (X4)

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian terhadap prestasi. Pelatihan dan pengakuan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial.

e. Lingkungan Kerja (X5)

Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat bekerja yang mendukung kegiatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga dapat memberikan motivasi dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Tabel III-1
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pemilihan Karir (Y)	Pemilihan karir ini diukur berdasar kan pemilihan karir sebagai akuntan publik atau akuntan non publik	Keberadaan atau ketidakberadaan dengan nilai 0 dan 1	Nominal
Nilai Intrinsik (X ₁)	Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu yang diperoleh atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukan seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1). Memberikan tantangan secara intelektual 2). Suasana kerja yang dinamis 3). Menuntut kreatifitas untuk dapat berhasil di masa yang akan datang 4). Memberikan kebebasan dalam menjalankan tugas 	Interval
Personalitas (X ₂)	Personalitas yaitu salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1). Siap bekerja dalam situasi penuh tekanan 2). Tekun dan kreatif dalam bekerja 3). Berusaha sebaik mungkin agar dapat mencapai keinginan 4). Mempunyai sikap yang jujur dan independen 	Interval
Nilai-Nilai Sosial (X ₃)	Nilai –nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang telah dipilih oleh mahasiswa	<ol style="list-style-type: none"> 1). Lebih memberikan kesempatan untuk mlakuakan kegiatan sosial 2). Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. 3). Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi 4). Lebih memperhatikan individu 5). Pekerjaannya lebih bergensi dibanding karir yang lain 6). Lebih memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang yang lain 	Interval
Pelatihan Profesional (X ₄)	Hal –hal yang berhubungan dengan peningkatan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pelatihan sebelum memulai bekerja 2) Pelatihan profesional 3) Pelatihan kerja rutin 	Interval

	keahlian.	4) Pengalaman kerja	
Lingkungan Kerja (X_5)	Sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja.	1) Sifat pekerjaan (atraktif, lembur) sering 2) Tingkat persaingan tinggi 3) Banyaknya tekanan kerja	Interval

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Kapten Muctar Basri No. 3 Medan., Sumatera Utara 20238. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April sampai selesai 2023.

Tabel III-2
Rencana Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Refrensi jurnal	■	■	■																					
2	Pengajuan / Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■																
2	Bimbingan Proposal/ ACC Proposal									■	■	■	■												
3	Seminar Proposal													■	■										
4	Perbaikan/ACC Proposal														■	■									
5	Pengolahan Data															■	■								
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■					
7	Sidang Meja Hijau																					■	■		

3.4 Populasi Dan Sampel

A. Populasi

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Menurut Kuncoro (2003) menyatakan populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana

kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Selain itu Nazir (1999) juga mengatakan populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Akuntansi Semester enam angkatan tahun 2020 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjumlah orang. Populasi tersebut menjadi pilihan dalam penelitian ini karena mahasiswa sudah memasuki semester akhir, yang dianggap memiliki sikap terhadap pemilihan karir setelah lulus kuliah.

B. Sampel

Sugiyono (1997:57) dikutip Riduwan (2003:10) memberikan pengertian bahwa “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Arikunto (1998:117) dikutip Riduwan (2003:10) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.” Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, yaitu :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian atau batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5% . batas kesalahan yang ditolerir ini setiap populasi tidak sama.

Sehingga perhitungan untuk menggunakan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 5% adalah:

$$n = \frac{262}{1 + 262 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{262}{1,655}$$

$$n = 158,308$$

$$n = 158 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil perhitungan di atas dapat diketahui sampel dalam penelitian sebanyak 158 responden. Dalam menggunakan rumus slovin, batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin besar toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki akurat samapai 95%.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data penelitian ini menggunakan data primer dimana data primer adalah “data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.” dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan memberikan

daftar pertanyaan (Komunikasi, 2017). Adapun teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner. Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Education et al., 2021)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada responden. pada penelitian ini, kuesioner dibagi kepada responden untuk mengukur sikap responden terhadap pernyataan yang akan diukur dengan skala Likert 1-5, sebagai berikut:

Tabel III-3
Skala Likert

Skala Likert	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan Skala Likert ini nantinya akan lebih mudah memberikan pertanyaan/pernyataan yang dapat dipahami oleh responden dan mudah dalam memberikan skor dari yang tertinggi hingga terendah. Sebelum dilakukan penelitian ini sebaiknya melakukan uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas data. Pengujian ini dilakukan kepada 20 orang mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara semester 6 yang diluar dari sampel responden.

(a). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasi item-item total, yakni dengan mengkorelasikan skor-skor suatu sitem angket dengan totalnya. Metode yang digunakan adalah productmoment person menggunakan bantuan program SPSS dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi product moment pearson item dengan soal

$\sum X$ = total keseluruhan subjek per item

$\sum Y$ = total nilai persubjek

N = jumlah subjek

Nilai korelasi (r) dapat dilihat dari tabel correlation kolom skor total baris pearson correlation. Untuk menguji koefisien ini digunakan level of significant = 5% dengan interpretasi data adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid.

**Tabel III-4
Hasil Uji Validitas**

NO	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
			(n=20)	
Nilai Intrinsik (X1)				
1	Merasa terikat secara emosional dengan organisasi ditempat bekerja	1	0.378	Valid
2	Merasa menjadi bagian dari orginasisi ditempat bekerja	0.549	0.378	Valid
3	Merasa memiliki kewajiban untuk membuat kantor lebih maju	0.516	0.378	Valid
4	Merasa bangga menjadi seorang akuntan	0.637	0.378	Valid
Personalitas (X2)				
1	Siap bekerja dalam situasi penuh tekanan	0.591	0.378	Valid
2	Tekun dan kreatif dalam bekerja	0.737	0.378	Valid
3	Berusaha sebaik mungkin agar dapat mencapai keinginan	0.393	0.378	Valid
4	Mempunyai sikap yang jujur dan independen	0.564	0.378	Valid
Nilai-Nilai Sosial (X3)				
1	Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial	0.474	0.378	Valid
2	Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain	0.466	0.378	Valid
3	Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi	0.585	0.378	Valid
4	Lebih memperhatikan individu	0.464	0.378	Valid
5	Pekerjaannya lebih bergensi dibanding karir yang lain	0.404	0.378	Valid
6	Lebih memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang yang lain	0.792	0.378	Valid
Pelatihan Profesional (X4)				
1	Pelatihan kerja sebelum memulai kerja	0.562	0.378	Valid
2	Sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalitas	0.506	0.378	Valid
3	Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga	0.528	0.378	Valid
4	Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi	0.525	0.378	Valid
Lingkungan Kerja (X5)				
1	Pekerjaan lebih aktraktif banyak tantangan	0.588	0.378	Valid
2	Sering lembur	0.423	0.378	Valid
3	Tingkat kompetensi antar karyawan tinggi	0.853	0.378	Valid
4	Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna	0.567	0.378	Valid

Sumber: output SPSS, 2023

Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.4 diketahui seluruh pertanyaan bersifat valid. Alternatif ketentuan validitas suatu pertanyaan pada kuesioner juga dapat dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Untuk menghitung r_{tabel} terlebih dahulu dihitung nilai derajat bebas dengan rumus $n-2$, di mana n menyatakan banyaknya responden untuk uji validitas. Diketahui jumlah responden yang dilihat untuk uji validitas kuesioner sebanyak $n=20$, sehingga derajat bebas bernilai $n-2 = 20-2=18$. Nilai r_{tabel} dengan derajat bebas 20 adalah $r_{tabel} = 0.378$. nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0.378$. berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.4 diketahui seluruh pertanyaan valid.

(b). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Sugiono, 2014). Untuk menguji realibilitas maka digunakan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{(k - 1)} \right) \left(\frac{1 - \sum ab^2}{\alpha_t^2} \right)$$

Keterangan

r_{ii} = realibilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = jumlah varians butir

α_t^2 = varians total

Tabel III-5
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Nilai Intrinsik (X1)	,741
Personalitas (X2)	,725
Nilai-Nilai Sosial (X3)	,711
Pelatihan Profesional (X4)	,740
Lingkungan Kerja (X5)	,814

Sumber : output SPSS, 2023

Dasar untuk uji ini menurut “wiratma sojerweni” 2014, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.6. yang berarti dari tabel diatas untuk variabel bebas dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alphanya lebih besar dari 0.6.

3.6 Teknik Analisis Data

1) Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono: 2015). Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data sehingga dapat disajikan dalam tampilan yang lebih baik (Ghozali, 2016).

2) Analisis Regresi Logistik

Regresi logistik adalah teknik analisis data yang menggunakan matematika untuk menemukan hubungan antara dua faktor data. Kemudian menggunakan hubungan ini untuk memprediksi nilai dari salah satu faktor tersebut berdasarkan faktor yang lain. Prediksi biasanya memiliki jumlah hasil yang terbatas, seperti ya atau tidak. Dari uraian di atas maka model penelian yang dibentuk yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y= Pemilihan Karir

A= Konstanta

b₁= Koefisien Variabel Nilai Intrinsik

b₂= Koefisien Variabel Personalitas

b₃= Koefisien Variabel Nilai-Nilai Sosial

b₄ = Koefisien Variabel Pelatihan Profesional

b₅= Koefisien Variabel Lingkungan Kerja

X₁= Nilai Intrinsik

X₂= Personalitas

X₃= Nilai-Nilai Sosial

X₄= Pelatihan Profesional

X₅= Lingkungan Kerja

e = Standard Error

Beberapa tes statistik yang digunakan untuk mengukur kelayakan regresi, yaitu : (1) dengan melihat -2 Log Likelihood, (2) koefisien

determinasi (Cox Snell R Square dan Nagelkerke R Square), (3) menilai chi-square untuk keseluruhan model (Hosmer and Lemeshow Test).

a. Menilai Model Regresi

Regresi logistik merupakan suatu bentuk model regresi yang dimodifikasi. Karakteristik model logistik sudah tidak sama lagi dengan model regresi sederhana atau berganda. Dengan begitu penentuan signifikansi secara statistik regresi logistik berbeda dengan regresi berganda. Untuk menguji model regresi logistik yang digunakan layak atau tidak dapat digunakan uji $-2 \log$ likelihood. Caranya adalah dengan membandingkan antara nilai -2Log likelihood pada saat Block Number = 0, dimana model hanya memasukkan konstanta dengan nilai -2Log likelihood, dengan pada saat Block Number = 1, dimana model memasukkan konstanta dan variabel bebas. Apabila nilai -2Log likelihood Block Number = 0 > nilai -2Log likelihood Block Number = 1, maka menunjukkan model regresi yang baik. Log likelihood pada regresi logistik mirip dengan pengertian “Sum of Square Error” pada model regresi, sehingga penurunan log likelihood menunjukkan model yang semakin baik (Ghozali, 2011:78).

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel–variabel independen mampu memperjelas variabilitas variabel dependen. Koefisien determinasi pada regresi logistik dapat dilihat pada nilai Nagelkerke R Square. Nilai Nagelkerke R Square dapat diinterpretasikan seperti nilai R Square pada regresi berganda (Ghozali,

2011: 79). Nilai ini didapat dengan cara membagi nilai Cox & Snell R Square dengan nilai maksimumnya.

Uji Koefisien Determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

c. Menilai Keseluruhan Model

Keseluruhan model (overall model fit) pada model regresi sederhana atau berganda dapat dilihat dari R^2 ataupun F test, sedangkan penilaian keseluruhan model dalam regresi logistik dapat dilihat dari pengujian Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test. Pengujian ini untuk menilai model yang dihipotesiskan agar data empiris cocok atau sesuai dengan model. Jika nilai statistik signifikansi pada Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test sama dengan atau kurang dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, sedangkan jika nilainya lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol tidak dapat ditolak, berarti model mampu memprediksi nilai observasinya atau dengan kata lain model dapat diterima karena sesuai dengan data observasinya (Ghozali, 2011:79).

3) Uji Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hypo yang berarti di bawah dan thesa yang berarti kebenaran. Hipotesis dapat di definisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan

proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

(a). Pengujian Regresi Logistik Secara Parsial

Pengujian regresi logistik secara parsial menggunakan uji wald dengan melihat tabel variables in the equations. Pengujian regresi logistik secara parsial dilakukan dengan memasukkan seluruh variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat membantu kita mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode enter dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi <0.05 maka hipotesis yang menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat diterima.

(b). Pengujian Regresi Logistik Secara Simultan

Setelah pengujian regresi logistik secara parsial, selanjutnya akan dilakukan pengujian regresi logistik secara simultan (bersama-sama). Pengujian regresi logistik secara simultan disebut Omnibus Test of Model coefficient. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah kelima variabel bebas secara bersama-sama (simultan). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 diterima sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan langsung kepada para responden. Kuesioner yang selesai diisi responden dikumpulkan kembali untuk ditabulasikan dalam Microsoft Office Exel dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows.

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 158 responden Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dari 158 kuesioner yang dibagikan sebanyak 158 kuesioner yang kembali.

Tabel IV-1
Data Hasil Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	158
Kuesioner yang kembali	158
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang ditolak	-
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	158
Tingkat pengembalian	100%

Sumber : ouput yang diolah oleh penulis, 2023

4.1.2 Demografi Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau responden adalah Mahasiswa Akuntansi semester enam (6) sejumlah 158 orang dengan demografi responden berdasarkan jenis kelamin dan usia sebagai berikut :

Tabel IV-2
Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	105	66,5%
Laki-Laki	53	33,5%

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden perempuan yang paling banyak adalah 105 responden atau 66,5%. Sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 responden atau 33,5%.

Tabel IV-3
Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 21 Tahun	21	13,3%
≥ 21 Tahun	137	86,7%

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki usia ≤ 21 tahun adalah responden terdikit dengan jumlah responden sebanyak 21 responden atau 13,3% sedangkan usia ≥ 21 tahun memiliki responden sebanyak 137 responden atau 86,7%.

4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan enam variabel yang terdiri dari satu variabel terikat (dependen) yaitu pemilihan karir dan lima variabel bebas (independen) yaitu nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan

personalitas dan lingkungan kerja. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner dengan interval tertentu. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 158 orang responden, dimana responden yang menjawab kuesioner ini adalah Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun jumlah keseluruhan kuesioner adalah 22 butir pernyataan, yang terdiri dari 4 butir pernyataan untuk variabel Nilai Intrinsik (X_1), 4 butir pernyataan untuk variabel Personalitas (X_2), 6 butir pernyataan untuk variabel Nilai-Nilai Sosial (X_3), 4 butir pernyataan untuk variabel Pelatihan Personalitas (X_4), 4 butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_5) dengan interval tertentu.

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 158 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan adalah sebanyak 22 item pernyataan. Teknik skoring yang baik adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan rata-rata skor jawaban dilakukan dengan rumus berikut :

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Keterangan :

RS = rentang skala
 m = skor maksimal
 n = skor minimal
 k = jumlah kategori

Tabel IV-4
Kategori Jawaban Responden Terhadap Setiap Variabel

Nilai	Keterangan
1.00 - 1.80	Sangat rendah atau sangat tidak baik
1.81 - 2.60	Rendah atau tidak baik
2.61 - 3.40	Sedang atau cukup
3.41 - 4.20	Tinggi atau baik
4.21 - 5.00	Sangat tinggi atau sangat baik

Sumber : hasil pengolahan data, 2023

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pemilihan karir yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Nilai Intrinsik

Tanggapan responden mengenai variabel nilai intrinsik oleh Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara meliputi 4 indikator yaitu :

1. Memberikan tantangan secara intelektual
2. Suasana kerja yang dinamis
3. Menuntut kreatifitas
4. Memberikan kebebasan dalam menjalankan tugas

Tanggapan responden tentang variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel IV-5
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Nilai Intrinsik

NO	Jawaban										Jumlah	Rata-Rata
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	9	6%	84	53%	37	24%	21	13%	7	4%	541	3,42
2	18	12%	123	78%	13	8%	2	1%	2	1%	627	3,96
3	26	17%	114	72%	14	9%	2	1%	2	1%	634	4,01
4	91	57%	58	37%	6	4%	0	0%	3	2%	708	4,48
Rata-Rata												3,97

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.5 diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel nilai intrinsik dengan jumlah rata-rata 3,97 dan dalam kategori “baik”. Hasil penelitian menunjukkan variabel nilai intrinsik diterima untuk empat indikatornya. mayoritas responden menganggap nilai intrinsik menjadi hal yang penting. Interpretasi nilai rata-rata jawaban responden adalah setuju. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator nilai intrinsik menjadi perhatian penting bagi mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disebabkan jika merasa menjadi bagian dari organisasi ditempat bekerja akan berdampak pada pemilihan karir.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 158 orang responden, maka didapatkan hasil jawaban atas kuesioner tersebut untuk variabel nilai intrinsik. Data hasil dapat dilihat pada lampiran.

b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Personalitas

Tanggapan responden mengenai variabel personalitas oleh mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara meliputi 4 (empat) indikator yaitu :

1. Siap bekerja dalam situasi penuh tekanan
2. Tekun dan kreatif dalam bekerja
3. Berusaha sebaik mungkin agar dapat mencapai keinginan
4. Mempunyai sikap yang jujur dan independen

Tanggapan responden tentang variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel IV-6
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Personalitas

NO	Jawaban										Jumlah	Rata-Rata
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	6	4%	58	37%	56	33%	27	17%	11	7%	495	3,13
2	88	55%	65	41%	3	2%	1	1%	1	1%	712	4,50
3	71	44%	84	53%	1	1%	1	1%	1	1%	697	4,41
4	111	70%	43	27%	2	1%	1	1%	1	1%	736	4,65
Rata-Rata												4,17

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.6 diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel personalitas dengan jumlah rata-rata 4,17 dan dalam kategori “baik”. Hasil penelitian menunjukkan variabel personalitas diterima untuk empat indikatornya. Mayoritas responden menganggap personalitas menjadi hal penting. Interpretasi nilai rata-rata jawaban responden setuju. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator personalitas menjadi perhatian penting bagi mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disebabkan semakin banyak dalam tekun dan kreatif dalam bekerja akan berdampak pada pemilihan karir.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 158 orang responden, maka didapatkan hasil jawaban atas kuesioner tersebut untuk variabel personalitas. Data hasil dapat dilihat pada lampiran.

c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Nilai-Nilai Sosial

Tanggapan responden mengenai variabel nilai-nilai sosial oleh mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara meliputi 6 (empat) indikator yaitu :

1. Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial
2. Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain
3. Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi
4. Lebih memperhatikan individu
5. Pekerjaannya lebih bergensi dibanding karir yang lain
6. Lebih memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang yang lain

Tanggapan responden tentang variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel IV-7
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Nilai-Nilai Sosial

NO	Jawaban										Jumlah	Rata-Rata
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	14	9%	125	79%	16	10%	2	1%	1	1%	623	3,94
2	14	9%	124	78%	18	12%	0	0%	2	1%	622	3,93
3	9	6%	105	66%	33	21%	10	6%	1	1%	585	3,70
4	16	10%	101	64%	35	22%	4	3%	2	1%	592	3,74
5	8	5%	41	26%	99	63%	8	5%	1	1%	518	3,27
6	20	12%	108	68%	25	16%	4	3%	1	1%	616	3,90
Rata-Rata												3,74

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.7 diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel nilai-nilai sosial dengan jumlah rata-rata 3,74 dan dalam kategori “baik”. Hasil penelitian menunjukkan variabel nilai-nilai intrinsik diterima untuk enam indikatornya. Mayoritas responden menganggap nilai-nilai sosial menjadi hal penting. Interpretasi nilai rata-rata jawaban responden setuju. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan

bahwa secara keseluruhan indikator nilai-nilai sosial menjadi perhatian penting bagi mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disebabkan lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial akan berdampak pada pemilihan karir.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 158 orang responden, maka didapatkan hasil jawaban atas kuesioner tersebut untuk variabel nilai-nilai sosial. Data hasil dapat dilihat pada lampiran.

d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan Profesional

Tanggapan responden mengenai variabel pelatihan profesional oleh mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara meliputi 4 (empat) indikator yaitu :

1. Pelatihan sebelum memulai bekerja
2. Pelatihan profesional
3. Pelatihan kerja rutin
4. Pengalaman kerja

Tanggapan responden tentang variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel IV-8
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan Profesional

NO	Jawaban										Jumlah	Rata-Rata
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	63	40%	75	47%	17	11%	2	1%	1	1%	671	4,24
2	74	47%	72	45%	9	6%	2	1%	1	1%	690	4,36
3	71	45%	72	45%	12	8%	2	1%	1	1%	684	4,32
4	77	49%	73	46%	6	3%	1	1%	1	1%	698	4,41
Rata-Rata												4,33

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.8 diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel pelatihan profesional dengan jumlah rata-rata 4,33 dan dalam kategori “baik”. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan profesional diterima untuk empat indikatornya. Mayoritas responden menganggap pelatihan profesional menjadi hal penting. Interpretasi nilai rata-rata jawaban responden setuju. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator pelatihan profesional menjadi perhatian penting bagi mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disebabkan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi akan berdampak pada pemilihan karir.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 158 orang responden, maka didapatkan hasil jawaban atas kuesioner tersebut untuk variabel pelatihan profesional. Data hasil dapat dilihat pada lampiran.

e. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja oleh mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara meliputi 3 (tiga) indikator yaitu :

1. Sifat pekerjaan (atraktif, sering lembur)
2. Tingkat persaingan tinggi
3. Banyaknya tekanan kerja

Tanggapan responden tentang variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel IV-9
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

NO	Jawaban										Jumlah	Rata-Rata
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	15	9%	82	52%	55	35%	4	3%	2	1%	578	3,65
2	2	1%	8	5%	97	62%	27	17%	24	15%	411	2,60
3	5	3%	105	67%	43	27%	5	3%	0	0%	584	3,70
4	6	4%	51	32%	73	47%	18	11%	10	6%	499	3,15
Rata-Rata												3,27

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.9 diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja dengan jumlah rata-rata 3,27 dan dalam kategori “cukup”. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja diterima untuk empat indikatornya. Mayoritas responden menganggap lingkungan kerja menjadi hal penting. Interpretasi nilai rata-rata jawaban responden setuju. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator lingkungan kerja menjadi perhatian penting bagi mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disebabkan semakin ada tingkat kompetensi antar karyawan yang tinggi akan berdampak pada pemilihan karir.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 158 orang responden, maka didapatkan hasil jawaban atas kuesioner tersebut untuk variabel lingkungan kerja. Data hasil dapat dilihat pada lampiran.

4.1.4 Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan enam variabel yang terdiri dari satu variabel terikat (dependen) yaitu pemilihan karir dan lima variabel bebas (independen) yaitu nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan

personalitas dan lingkungan kerja. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner dengan interval tertentu. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 158 orang responden, dimana responden yang menjawab kuesioner ini adalah Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun jumlah keseluruhan kuesioner adalah 22 butir pernyataan, yang terdiri dari 4 butir pernyataan untuk variabel Nilai Intrinsik (X_1), 4 butir pernyataan untuk variabel Personalitas (X_2), 6 butir pernyataan untuk variabel Nilai-Nilai Sosial (X_3), 4 butir pernyataan untuk variabel Pelatihan Personalitas (X_4), 4 butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_5) dengan interval tertentu.

Tabel IV-10
Statistik Deskriptif Sampel
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemilihan karir	158	0	1	.55	.499
Nilai Intrinsik	158	4	20	15.93	2.313
Personalitas	158	6	20	16.71	1.946
Nilai-Nilai Sosial	158	8	29	22.61	2.573
Pelatihan Profesional	158	4	20	17.36	2.215
Lingkungan Kerja	158	5	20	13.16	2.141
Valid N (listwise)	158				

Sumber data : SPSS, peneliti 2019

Berdasarkan pengujian deskriptif tersebut dengan jumlah sampel sebesar 158, maka pada pemilihan variabel pemilihan karir diperoleh nilai minimum sebesar 0, nilai maximum sebesar 1, nilai rata-rata sebesar 0.55, dan nilai standar deviasi sebesar 0.499. pada variabel pemilihan karir, menunjukkan bahwa responden memiliki jawaban paling rendah

(minimum) nilai 0 dengan kategori akuntan non publik dan jawaban paling tinggi (maximum) nilai 1 dengan kategori akuntan publik. Nilai rata-rata (mean) 0.55 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban mendekati nilai 0 dengan kategori akuntan non publik.

Variabel nilai intrinsik nilai minimum sebesar 4, nilai maximum sebesar 20, nilai rata-rata sebesar 15.93, dan nilai standar deviasi sebesar 2.313. Pada variabel nilai intrinsik, menunjukkan bahwa responden memiliki jawaban paling rendah (minimum) nilai 1 dengan kategori sangat tidak setuju dan jawaban paling tinggi (maximum) nilai 5 dengan kategori sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) 4 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban mendekati nilai 4 dengan kategori setuju.

Variabel personalitas nilai minimum sebesar 6, nilai maximum sebesar 20, nilai rata-rata sebesar 16.71, dan nilai standar deviasi sebesar 1.946. Pada variabel personalitas, menunjukkan bahwa responden memiliki jawaban paling rendah (minimum) nilai 1 dengan kategori sangat tidak setuju dan jawaban paling tinggi (maximum) nilai 5 dengan kategori sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) 4 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban mendekati nilai 4 dengan kategori setuju.

Variabel nilai-nilai sosial nilai minimum sebesar 8, nilai maximum sebesar 29, nilai rata-rata sebesar 22.61, dan nilai standar deviasi sebesar 2.573. Pada variabel nilai-nilai sosial, menunjukkan bahwa responden memiliki jawaban paling rendah (minimum) nilai 1 dengan kategori sangat tidak setuju dan jawaban paling tinggi (maximum) nilai 5 dengan kategori

sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) 4 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban mendekati nilai 4 dengan kategori setuju.

Variabel pelatihan profesional nilai minimum sebesar 4, nilai maximum sebesar 20, nilai rata-rata sebesar 17.36, dan nilai standar deviasi sebesar 2.215. Pada variabel pelatihan profesional, menunjukkan bahwa responden memiliki jawaban paling rendah (minimum) nilai 1 dengan kategori sangat tidak setuju dan jawaban paling tinggi (maximum) nilai 5 dengan kategori sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) 4 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban mendekati nilai 4 dengan kategori setuju.

Variabel lingkungan kerja nilai minimum sebesar 5, nilai maximum sebesar 20, nilai rata-rata sebesar 13.16, dan nilai standar deviasi sebesar 2.141. Pada variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa responden memiliki jawaban paling rendah (minimum) nilai 1 dengan kategori sangat tidak setuju dan jawaban paling tinggi (maximum) nilai 5 dengan kategori sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) 4 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban mendekati nilai 4 dengan kategori setuju.

4.1.5 Analisis Regresi Logistik

Beberapa tes statistik yang digunakan untuk mengukur kelayakan regresi, yaitu : (1) dengan melihat -2 Log Likelihood, (2) koefisien determinasi (Cox Snell R Square dan Nagelkerke R Square), (3) menilai chi-square untuk keseluruhan model (Hosmer and Lemeshow Test).

a. Pengujian -2 Log Likelihood

Pengujian regresi logistik yang pertama adalah dengan menguji uji -2 log likelihood. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi logistik yang digunakan telah layak atau tidak. Hasil pengolahan data SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-11
Pengujian -2 Log Likelihood Step 0
Iteration History^{a,b,c}

Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients Constant
Step 0	1	217,411	,203
	2	217,411	,203

- a. Constant is included in the model.
 b. Initial -2 Log Likelihood: 217,411
 c. Estimation terminated at iteration number 2 because parameter estimates changed by less than ,001.

Sumber : SPSS, Peneliti 2023

Tabel IV-12
Pengujian -2 Log Likelihood Step 1
Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	159,823 ^a	,305	,409

- a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Sumber : SPSS, Peneliti 2023

Pada tabel 4.11 dan 4.12 menunjukkan nilai dari hasil pengujian -2 Log Likelihood yang terdiri dari 2 tahap yaitu tahap pertama (step 0) dan tahap kedua (step 1). Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat nilai -2 log likelihood step 0 sebesar 217.411 sedangkan pada step 1 yang terdapat pada tabel 4.11 nilai -2 log likelihood sebesar 159.823. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan pada nilai -2 log likelihood, sehingga

dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi logistik yang digunakan layak dan penambahan variabel bebas kedalam model memperbaiki model fit.

b. Pengujian Nagelkerke R Square

Setelah pengujian $-2 \log$ likelihood selesai dilakukan, maka selanjutnya dilakukan pengujian Nagelkerke R Square. Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besarkah variasi dari variabel terikat (pemilihan karir) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang diteliti (nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja). Hasil pengujian Nagelkerke R Square dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-13
Pengujian Nagelkerke R Square

Step	Nagelkerke R Square
1	.409

Sumber : SPSS, Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, nilai Nagelkerke R Square adalah sebesar 0.409 yang artinya mendekati angka 1 sehingga model dianggap good of fit. Hal tersebut berarti persentase variabel independen dapat menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel terikat (pemilihan karir) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya (nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja).

c. Pengujian Hosmer and Lemeshow

Pengujian yang dilakukan selanjutnya adalah pengujian Hosmer and Lemeshow. Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis 0 bahwa

data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak terdapat perbedaan model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit). Jika nilai pengujian Hosmer and Lemeshow test sama dengan atau kurang dari 0.05 0 ditolak yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara model dengan nilai observasinya, sehingga model tidak dapat memprediksi nilai observasinya. Sebaliknya, jika nilai pengujian Hosmer and Lemeshow lebih besar dari 0.05 maka model dapat memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model dapat diterima karena sesuai dengan nilai observasinya sehingga hipotesis 0 diterima. berikut adalah hasil pengujian Hosmer and Lemeshow :

Tabel IV-14
Pengujian Hosmer and Lemeshow
Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	14,273	8	,075

Sumber : SPSS, Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai signifikansi statistik Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit Test sebesar 0.075 yang nilainya lebih besar dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa model dapat diterima karena mampu memprediksi nilai observasinya atau sesuai dengan data observasinya atau bisa dikatakan mampu menjelaskan variabel faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan akuntan non publik.

4.1.6 Pengujian Regresi Logistik

Regresi adalah satu metode untuk menentukan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Setelah dilakukan uji kelayakan regresi maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis

regresi logistik. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-15
Pengujian Regresi Logistik

	B	Sig.
Step 1 ^a Nilai Intrinsik	,488	,000
Personalitas	-,998	,000
Nilai-Nilai Sosial	,052	,621
Pelatihan Profesional	,257	,043
Lingkungan Kerja	,247	,019
Constant	,497	,806

a. Variable(s) entered on step 1: Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja.

Sumber : SPSS, Peneliti 2023

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu sebagai berikut: $0.497 + 0.488X_1 - 0.998X_2 + 0.052X_3 + 0.257X_4 + 0.247X_5$

1. Konstanta sebesar 0.497 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan. Maka pemilihan karir telah mengalami kenaikan 0.497.
2. Diketahui nilai koefisien dari variabel Nilai Intrinsik adalah 0.488 yakni bernilai positif artinya setiap peningkatan Nilai Intrinsik sebesar 1% maka akan diikuti peningkatan pemilihan karir sebesar 0.488 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Berdasarkan persamaan analisis regresi logistik tersebut diketahui bahwa Nilai Intrinsik harus diterapkan untuk mendukung pemilihan karir di mahasiswa Akuntansi Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara, karena apabila tidak diterapkan maka terjadi penurunan pemilihan karir sebesar 0.488.

3. Diketahui nilai koefisien dari variabel Personalitas adalah -0.998 yakni bernilai negatif artinya setiap penurunan Personalitas sebesar 1% maka akan diikuti penurunan pemilihan karir sebesar -0.998 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Berdasarkan persamaan analisis regresi logistik tersebut diketahui bahwa Personalitas harus dievaluasi untuk mendukung pemilihan karir di mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Diketahui nilai koefisien dari variabel Nilai-Nilai Sosial adalah 0.052 yakni bernilai positif artinya setiap peningkatan Nilai-Nilai Sosial sebesar 1% maka akan diikuti peningkatan pemilihan karir sebesar 0.052 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Berdasarkan persamaan analisis regresi logistik tersebut diketahui bahwa Nilai-Nilai Sosial harus diterapkan untuk mendukung pemilihan karir di mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, karena apabila tidak diterapkan maka terjadi penurunan pemilihan karir sebesar 0.052.
5. Diketahui nilai koefisien dari variabel Pelatihan Profesional adalah 0.257 yakni bernilai positif artinya setiap peningkatan Pelatihan Profesional sebesar 1% maka akan diikuti peningkatan pemilihan karir sebesar 0.257 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Berdasarkan persamaan analisis regresi logistik

tersebut diketahui bahwa Pelatihan Profesional harus diterapkan untuk mendukung pemilihan karir di mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, karena apabila tidak diterapkan maka terjadi penurunan pemilihan karir sebesar 0.257.

6. Diketahui nilai koefisien dari variabel Lingkungan Kerja adalah 0.247 yakni bernilai positif artinya setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan diikuti peningkatan pemilihan karir sebesar 0.247 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Berdasarkan persamaan analisis regresi logistik tersebut diketahui bahwa Lingkungan Kerja harus diterapkan untuk mendukung pemilihan karir di mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, karena apabila tidak diterapkan maka terjadi penurunan pemilihan karir sebesar 0.247.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Regresi Logistik Secara Parsial

Langkah selanjutnya adalah menguji regresi logistik secara parsial atau menguji pengaruh masing-masing variabel bebas variabel terikatnya dengan melihat tabel *variables in the equation*. Pengujian hipotesis regresi logistik dilakukan dengan memasukkan seluruh variabel bebas (Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional dan Lingkungan Kerja) dan juga variabel terikat (pemilihan karir).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode enter dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Dasar pengambilannya

keputusannya adalah apabila nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis yang menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi > 0.05 maka hipotesis yang menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat ditolak. Hasil pengujian regresi logistik secara parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-16
Pengujian Regresi Logistik Secara Parsial

	B	Sig.
Step 1 ^a Nilai Intrinsik	,488	,000
Personalitas	-,998	,000
Nilai-Nilai Sosial	,052	,621
Pelatihan Profesional	,257	,043
Lingkungan Kerja	,247	,019
Constant	,497	,806

a. Variable(s) entered on step 1: Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja.
Sumber : SPSS, Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dinyatakan hasil uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen sebagai berikut :

- 1). Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas yang pertama yaitu nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa nilai intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis diterima.
- 2). Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas yang kedua yaitu personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal

ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 (<0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis diterima.

- 3). Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas ketiga adalah nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.621 (>0.05). dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis ditolak.
- 4). Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas yang keempat yaitu pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.043 (<0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis diterima.
- 5). Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas yang kelima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.019 (<0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis diterima.

b. Pengujian Regresi Logistik Secara Simultan

Setelah dilakukan pengujian regresi logistik secara parsial, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian regresi logistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama terhadap pemilihan karir. Pengujian regresi logistik secara bersama-sama atau simultan disebut dengan Omnibus Test of Model Coefficient. Dalam pengujian ini semua variabel bebas yaitu Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional dan Lingkungan Kerja di uji secara bersama-sama. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu pemilihan karir. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0.05 maka hipotesis ditolak sedangkan apabila nilai signifikansinya lebih kecil daripada 0.05 maka hipotesis diterima. Hasil pengujian regresi logistik secara simultan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV-17
Pengujian Regresi Logistik Secara Simultan
Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	Df	Sig.
Step 1	Step	57,589	5	,000
	Block	57,589	5	,000
	Model	57,589	5	,000

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai

Sosial, Pelatihan Profesional dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap pemilihan karir pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian regresi logistik pada tabel 4.16 diatas, hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional dan Lingkungan Kerja terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Nilai Intrinsik Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas yang pertama yaitu Nilai Intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 (<0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa Nilai Intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis diterima.

Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang akan didapat oleh seseorang mahasiswa akuntansi ketika mereka memasuki dunia pekerjaan. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997), faktor intrinsik meliputi pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada didalam lingkungan yang dinamis, mendukung kreativitas, memberikan kebebasan atau otonomi. Akuntan publik adalah akuntan independen yang bekerja bebas dan umumnya mendirikan suatu mendrikan suatu kantor

akuntan. Untuk menjadi seorang akuntan dibutuhkan seseorang yang kuat untuk berkembang, menyukai tantangan, mengetahui, memahami dan mengerti secara penuh tentang standar akuntansi, dan banyak membaca agar lebih mengetahui tentang dunia akuntansi. Mahasiswa akuntansi yang memiliki ambisi kuat dalam mencapai sesuatu, menyukai tantangan dan memberikan peluang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan mereka cenderung memilih menjadi akuntan publik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilis Kurnia Sari (2016) dan Laras Absara Aprilyan (2011) dan Yayuk Irfanah (2011) menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai intrinsik pekerjaan maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan akan semakin tinggi pula. 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. Menyatakan nilai intrinsik berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier. Faktor nilai intrinsik pekerjaan dianalisis dengan empat indikator yaitu memberikan tantangan secara intelektual, suasana kerja yang dinamis, menuntut kreatifitas untuk dapat berhasil di masa yang akan datang, dan memberikan kebebasan dalam menjalankan tugas. Mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan publik dan non akuntan

publik berpendapat bahwa semua pekerjaan memberikan tantangan secara intelektual. Hal ini karena mahasiswa beranggapan bahwa karier yang akan dijalani sesuai dengan ilmu yang telah dipelajari saat di bangku kuliah, sehingga setiap pekerjaan selalu ada tantangan intelektual dalam menyelesaikannya. Oleh sebab itu, nilai intrinsik menjadi suatu pertimbangan yang penting untuk memilih suatu profesi.

2. Pengaruh Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas yang kedua yaitu Personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 (<0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa Personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis diterima.

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Personalitas yaitu cerminan dari perilaku dan sikap seseorang terhadap lingkungan yang berada di sekitarnya. Setiap individu memiliki personalitas yang berbeda-beda antara individu dengan individu yang lain. Karakteristik yang biasanya dibawa oleh individu kedalam lingkungan pekerjaan seperti kepercayaan Pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman dimasa lalu. Mahasiswa akuntansi yang selalu mengejar kesempurnaan, menuntut

loyalitas, mengharapkan pengakuan atas prestasinya serta menyenangi tantangan dan mau menerima tugas-tugas sulit.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fenti Febrianti (2019), Dianati (2017), Talamaosandi dan Wirakusuma (2017), Ambari dan Ramantha (2017) Personalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan public. yang menyatakan bahwa personalitas semakin sesuai dengan kepribadian seseorang dengan pekerjaan menjadi akuntan publik maka minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik menjadi tinggi. Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal tersebut mengindikasikan mahasiswa akuntansi yang selalu mengejar kesempurnaan, menuntut loyalitas, mengharapkan pengakuan atas prestasinya, serta menyenangi tantangan dan mau menerima tugas-tugas sulit cenderung memilih karir akuntan publik. Dengan mematuhi kode etik profesi akuntan publik maka prestasi dan loyalitasnya sebagai akuntan. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Personalitas diuji dengan empat pernyataan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang. Personalitas merupakan karakteristik psikologi dari dalam diri seseorang yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang tersebut merespon dan berperilaku didalam lingkungannya. Personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mengendalikan atau mencerminkan bagaimana seseorang bekerja. Oleh

sebab itu, Personalitas menjadi suatu pertimbangan yang penting untuk memilih suatu profesi.

3. Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas yang ketiga yaitu Nilai-Nilai Sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.621 (>0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa Nilai-Nilai Sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis ditolak.

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karir yang dipilih. Menurut Wudjud (2010) Nilai-nilai sosial merupakan faktor yang memperlihatkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya dengan kata lain nilai-nilai sosial berhubungan langsung dengan lingkungan, bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. Untuk indikator lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, akuntan pendidik dianggap lebih banyak memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain daripada akuntan publik, akuntan perusahaan hal ini mungkin karena bekerja sebagai akuntan pendidik pasti bertemu dengan banyak murid saat mengajar sehingga memungkinkan untuk berinteraksi dengan banyak orang. Untuk indikator pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir yang lain, akuntan pendidik dianggap lebih bergengsi karena mungkin

mahasiswa beranggapan bahwa akuntan pendidik biasanya bersekolah sampai jenjang yang lebih tinggi dan memiliki gelar yang tinggi misalnya gelar doktor atau bahkan profesor.

Nilai-nilai sosial diukur dengan enam indikator yaitu lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi, lebih memperhatikan perilaku individu, pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karier yang lain, dan lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain.

Nilai-nilai sosial yang ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial kurang dipertimbangkan dalam memilih karir. Nilai-nilai sosial berhubungan dengan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang-orang dilingkungannya.

Hasil ini didukung dengan adanya penelitian Wijayanti (2001), Jumamik (2007) yang mendapatkan hasil variabel nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Dalam penelitian Andersen (2012) menambahkan bahwa mahasiswa secara umum memiliki pandangan bahwa pekerjaan akuntan memiliki peraturan dan nilai-nilai sosial dalam pekerjaan mereka.

4. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas yang ketiga yaitu Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.043 (<0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis diterima.

Pelatihan Profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional meliputi pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja. Mahasiswa yang memilih karir menjadi akuntan publik menganggap bahwa pelatihan profesional sebagai sesuatu keharusan yang wajib dijalani mengingat manfaat yang akan diterima mahasiswa berupa pengembangan kualitas yang dapat meningkatkan karir mahasiswa. Indikator pelatihan sebelum mulai kerja dipertimbangkan oleh mahasiswa yang menginginkan karier sebagai akuntan publik karena untuk menjadi seorang akuntan publik diperlukan pelatihan sebelum mulai kerja untuk menunjang kualitas kerja. Artinya pelatihan tidak hanya dibutuhkan pada profesi akuntan public maupun akuntan non publik, karena semua profesi atau bidang pekerjaan lainnya akan memberikan pelatihan kepada karyawannya dan mahasiswa menganggap hal tersebut sebagai konsekuensi dari suatu pekerjaan.

Pelatihan profesional merupakan salah satu fasilitas bagi seseorang untuk meningkatkan keahlian, mengembangkan diri, dan mencapai prestasi yang diinginkan. Pelatihan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai berupa pujian yang baik, penghargaan berupa piagam, maupun promosi jabatan. Dengan adanya pengakuan atas suatu pencapaian atau prestasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sehingga mampu meningkatkan motivasi dalam mencapai karir yang lebih baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Murdiawati (2020), Audi Alhadar (2013) dan Maulida Jaeni (2022) pelatihan profesional berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi minat mahasiswa untuk memilih karir di masa depan untuk menjadi akuntan publik atau bekerja sebagai akuntan non publik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, semakin tinggi pelatihan profesional maka semakin besar minat mahasiswa untuk memilih berkarir pada pekerjaan tersebut. Maka penelitian ini mendukung hipotesis. Pelatihan profesional adalah salah satu upaya seseorang untuk meningkatkan keahlian, pengembangan diri, serta menjadi sarana untuk berprestasi. Mengungkapkan bahwa dalam memilih profesi akuntan publik, mahasiswa sangat mempertimbangkan pelatihan profesional. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Hasil penelitiannya lebih lanjut mengemukakan bahwa mahasiswa akuntansi beranggapan akuntan publik lebih

memerlukan pelatihan kerja dan lingkungan kerjanya lebih variatif, karena lingkungan kerja yang lebih variatif ini maka perlu pelatihan kerja yang lebih banyak daripada karir sebagai akuntan perusahaan. Beberapa elemen dalam pelatihan profesional yakni, pelatihan sebelum bekerja, mengikuti pelatihan di luar lembaga, mengikuti pelatihan rutin lembaga, dan variasi pengalaman kerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dimana variabel bebas yang pertama yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.019 (<0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis diterima.

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan. Deadline waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mendorong akuntan untuk dapat menguasai lingkungan kerjanya agar nyaman dan tenang dalam bekerja (Andersen 2012).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah

penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitarnya para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mahasiswa akuntansi yang memiliki jiwa kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memilih lingkungan pekerjaan yang bisa memberikan tantangan sehingga mahasiswa akan mendapatkan kepuasan tersendiri ketika menyelesaikan tantangan yang diberikan dengan baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulida dan Jaeni (2022) dan Margareta Aprina (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja dalam penelitian ini menjadi salah satu faktor pendukung lainnya dalam pemilihan profesi akuntan publik. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam faktor lingkungan kerja ini merujuk pada lingkungan kerja seorang akuntan publik pada umumnya, seperti kecenderungan pekerjaan yang rutin, banyaknya tantangan dalam pekerjaan akuntan publik, kebiasaan bekerja lembur, persaingan dunia kerja yang tinggi, serta adanya tekanan. Sebagai seorang akuntan tentunya akan menghadapi di dunia ketatnya persaingan, banyaknya tekanan serta akan lebih banyak membutuhkan waktu. seorang mahasiswa memandang bahwa lingkungan kerja pada profesi akuntan merupakan lingkungan yang

akan meningkatkan kinerjanya, hal tersebut akan meningkatkan motivasi dalam dirinya untuk memilih karier sebagai akuntan publik.

6. Pengaruh Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui dimana seluruh variabel bebas yaitu nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pemilihan karir. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 (<0.05). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pemilihan karir, sehingga hipotesis diterima.

Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.409. nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel pemilihan karir sebesar 40%. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel pemilihan karir sebesar 80% sisanya sebesar 60% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Perencanaan karir merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir. Seorang mahasiswa ketika dalam merencanakan karirnya tentu mempunyai pertimbangan atau faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan karir yang akan dipilih. Hal apa yang menjadi latar belakang pemilihan karir tersebut dan apa yang diharapkan mahasiswa dari pilihannya tersebut merupakan pertanyaan

penting dalam pemilihan karir. Dalam memilih karir yang akan dijalannya, mahasiswa akuntansi memiliki berbagai pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Intrinsik berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
2. Personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
3. Nilai-Nilai Sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
4. Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
6. Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak tidak hanya pada satu universitas saja tetapi beberapa universitas lain yang memiliki jurusan akuntansi, sehingga dapat membandingkan hasilnya dan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat disertai dengan metode wawancara dengan responden agar lebih dapat memahami dalam alasan responden memilih karir. Untuk penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bagi perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara agar dapat memberikan nilai tambah dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran. Selanjutnya, perguruan tinggi juga perlu memberikan cara atau metode untuk memotivasi mahasiswa secara berbeda pada berbagai kelompok minat, sehingga diharapkan pemberian motivasi dapat memenuhi harapan dari setiap mahasiswa. bagi perguruan tinggi agar penelitian ini memberikan nilai tambah sebaiknya lebih meningkatkan kualitas pengajaran dan mengadakan kegiatan-kegiatan seperti workshop.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memberikan

hasil yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek penelitian hanya di fokuskan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara , yang mana banyak Universitas lain di medan yang memiliki jurusan akuntansi.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada lima variabel independen saja yaitu, nilai intrinsik, personalitas, nilai-nilai sosial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya bisa mencari variabel lain dari variabel yang telah digunakan.
3. Dalam proses pengambilan data yang diambil menggunakan kuesioner, informasi yang diberikan responden sering tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya dan juga faktor kejujuran dalam mengisi pendapat responden pada kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntansi, J., & Universitas, F. E. B. (n.d.). *Jurnal Akuntansi FEB Universitas Brawijaya*. 1–22.
- Graika. (2018). Akuntansi Manajemen.
- Anshari, K. (2014). *Mahasiswa Jurusan Akuntansi Sebagai Akuntan Publik(Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah Medan)*. 3–22.
- Arifin, H. S., Fuady, I., & Kuswarno, E. (2017). *Factor Analysis That Effect University Student Perception In Untirta About Existence Of Region*.
- Education, E., Elisa, P. N., & Perjuangan, U. B. (2021). *Jurnal basicedu*. 5(1), 446–452.
- Elizar, E., & Tanjung, H., Elizar, E., & Tanjung, H. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan karir Pegawai . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 64-58
- Finansial, P. P., Pasar, P., Dan, K., Keluarga, L., Widyanti, R., & Saputra, D. (2018). *Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik(Studi Empiris Mahasiswa SI Akuntansi Universitas Ekasakti) Menurut Syah (2005 : 151), minat tidak termasuk istilah populer dalam Psikologi karena ketergantungannya yang banyak pada aspek internal lainnya , seperti pemusatan perhatian , keingintahuan , motivasi dan kebutuhan . Penghargaan Finansial*. IV(2), 88–95.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Ed6. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, R. U., Munthe, N. H., & Audit, F. (2021). *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(1), 128–137.
- Ii, bab. (2014). *Bab ii landasan teori 2.1*. 2012, 10–49.
- Ii, bab., & Pustaka, T. (1996). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi..., Idnas Apriliasuti, Ekonomi UMP, 2014*. 8–22.
- Putri, Costari (2021). *Pentingnya Implementasi Akuntansi Sektor Publik Dalam Suatu Instansi Pemerintahan*.
- Ilmiah, J., & Konseling, B. (2020). *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*. 11(1), 9–17.
- Ilmiah, J., & Peradaban, A. (n.d.). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* 88. 88–116.
- Independensi, P., Terhadap, dani, Duma, S., Dan, R., & Yulianasari, N. (2019).

- Jurnal Akuntansi Unihaz - JAZ Desember 2019 Jurnal Akuntansi Unihaz - JAZ Desember. 2(2), 51–62.*
- Jurusan akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis universitas hasanuddin 2013. (2013).*
- Komunikasi, T. (2017). *yang muncul kemudian. Perkembangan teknologi mediaelektronik modern misalnya telah menyatukan individu dalam sebuah jaringan komunikasi yang lebih bersifat instan yang disebut. 1, 202–224.*
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode riset untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta : Erlangga
- Luthfitasari, M., Setyowati, L., Akuntansi, P. S., Nuswantoro, U. D., Kerja, L., Sosial, N., Profesional, P., & Pasar, P. (2021). *Proceeding SENDIU 2021. 978–979.*
- Madura, U. T. (n.d.). *Persepsi Mahasiswa Terhadap Pelayanan Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura Fitri Jayanti, Nanda Tika Arista Universitas Trunojoyo Madura. 205–223.*
- Mahasiswa, J., Unita, A., Belinda, P. A., Costari, N., Implementasi, P., Sektor, A., Dalam, P., Belinda, P. A., & Costari, N. (2021). *Instansi Pemerintahan. 1(1), 58–77.*
- Memperoleh, U., Sarjana, G., & Irfanah, Y. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Non Akuntan Publik (Survei pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Semarang).*
- Moh. Nazir, (1999), *Metode Penelitian.* Bogor : Ghalia Indonesia.
- Naminingsih, N. N., Rahmayati, A., Studi, P., & Syariah, A. (n.d.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam 2001, 1036–1052.*
- Saragih Fitria (2015). *Analisis Akuntansi Pajak Penghasilan Badan Pada Cv. Karya Natal.*
- Nilai, P., Pekerjaan, I., & Kerja, L. (n.d.). *Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). 4, 1–16.*
- Hafsah. (2015). *Efektivitas Pengendalian Intern Penerimaan Pajak Bumi Bangunan Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan .*
- Irfanah Yuyuk. (2011). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mnegenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik.*
- Widyanti, Saputra. (2018). *Pengaruh Penghasilan Finansial Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (studi empiris mahasiswa S1 akuntansi universitas ekasakti).*

- Putri, E., & Dharma, B. (n.d.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Di Perguruan Tinggi Surakarta)*. 634–640.
- Rabia, F. M., Luhur, U.B., Primasari, N.H., & Luhur, U.B. (n.d.). *Analisis determinan minat mahasiswa akuntansi berkarier sebagai akuntan publik*. 5, 78–94.
- Rahman, A. A., & Yanti, S. (2016). *Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Di Kelas VII SMP Negeri1 Peudada*. IV(2).
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis (kedelapan)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suyono, N. A. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan*. 69–83.
- Yopeng, M., Nugrahesthy, A., Hapsari, S., Ekonomika, F., Kristen, U., & Wacana, S. (2020). *Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor yang mendorong pemilihan profesi akuntan publik Accounting students ' perceptions of the factors that drive the choice of the public accounting profession*. 17(2), 203–214.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

**DETERMINAN PEMILIHAN KARIR MAHASISWA
AKUNTANSI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

KUESIONER

Bagian I. Identitas Responden

Nama Lengkap :

NPM :

Jenis Kelamin : L/P

Umur :

Bagian II. Jenis Karir

Lingkarilah pada salah satu jenis karir yang ingin anda jalani setelah lulus dari perkuliahan.

0. Akuntan Non Publik

1. Akuntan Publik

Bagian III. Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

Bagian ini diisi berisi pernyataan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir. Untuk pernyataan berikut ini, mohon beri tanda ceklis pada salah satu angka 1 sampai sesuai dengan pendapat anda

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Nilai Intrinsik

No	Kegiatan	STS	TS	KS	S	SS
Dengan memilih karir tersebut anda mengharapkan hal-hal berikut :						
1	Merasa terikat secara emosional dengan organisasi ditempat bekerja					
2	Merasa menjadi bagian dari organisasi ditempat bekerja					
3	Merasa memiliki kewajiban untuk membuat kantor lebih maju					
4	Merasa bangga menjadi seorang akuntan					

2. Personalitas

No	Kegiatan	STS	TS	KS	S	SS
Dengan memilih karir tersebut anda mengharapkan hal-hal berikut :						
1	Siap bekerja dalam situasi penuh tekanan					
2	Tekun dan kreatif dalam bekerja					
3	Berusaha sebaik mungkin agar dapat mencapai keinginan					
4	Mempunyai sikap yang jujur dan independen					

3. Nilai-Nilai Sosial

No	Kegiatan	STS	TS	KS	S	SS
Dengan memilih karir tersebut anda mengharapkan hal-hal berikut :						
1	Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial					
2	Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain					
3	Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi					
4	Lebih memperhatikan individu					
5	Pekerjaannya lebih bergensi dibanding karir yang lain					
6	Lebih memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang yang lain					

4. Pelatihan Profesional

No	Kegiatan	STS	TS	KS	S	SS
Dengan memilih karir tersebut anda mengharapkan hal-hal berikut :						
1	Pelatihan kerja sebelum memulai kerja					
2	Sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalitas					
3	Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga					
4	Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi					

5. Lingkungan Kerja

No	Kegiatan	STS	TS	KS	S	SS
Dengan memilih karir tersebut anda mengharapkan hal-hal berikut :						
1	Pekerjaan lebih atraktif banyak tantangan					
2	Sering lembur					
3	Tingkat kompetensi antar karyawan tinggi					
4	Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna					

Y	X1	X2	X3	X4	X5
1	17	18	23	20	18
0	5	6	8	4	5
0	14	15	24	17	14
0	8	7	11	10	12
1	17	15	25	16	13
1	16	17	25	17	13
0	12	15	20	13	12
1	16	17	24	13	15
1	16	14	22	16	13
0	15	14	23	16	14
1	16	16	22	16	14
0	16	18	27	16	14
1	16	14	24	17	13
0	4	15	19	18	18
1	18	18	29	19	17
1	14	13	21	15	12
0	17	18	25	19	14
0	16	16	23	16	13
1	16	15	22	16	11
1	18	18	27	18	13
0	16	15	24	16	8
0	15	14	22	16	13
1	15	14	24	16	13
1	16	16	24	16	14
1	14	16	23	16	14
0	13	15	23	8	12
0	15	16	22	16	15
0	16	12	20	14	15
0	16	18	28	16	17
0	15	17	22	17	11
0	20	19	24	18	12
0	13	15	19	15	13
1	18	16	22	16	14
1	13	19	28	20	20
1	18	17	20	17	15
1	16	15	24	16	15
1	14	17	24	16	12
1	17	18	24	17	15
1	17	20	23	18	17
1	16	17	24	15	14
0	16	19	24	18	16
0	15	16	22	16	15
0	17	17	24	16	15
1	16	14	24	15	13

1	16	20	25	19	16
0	15	16	25	17	16
0	16	18	20	17	14
0	15	17	20	17	11
1	14	18	19	17	14
1	12	16	16	15	12
0	12	18	17	16	12
1	15	18	19	16	12
1	12	17	20	16	12
1	13	18	19	17	13
1	13	17	18	16	12
1	14	17	19	17	13
0	11	16	20	16	14
0	11	16	18	16	15
0	15	17	23	17	14
1	15	18	23	17	13
1	13	18	22	17	13
1	15	16	23	17	14
1	15	16	22	17	12
0	14	17	23	17	10
0	16	15	23	17	10
1	15	17	23	17	9
1	15	16	22	17	12
1	14	18	23	17	13
0	16	17	21	20	13
1	16	15	22	20	12
0	15	16	23	20	14
1	17	16	23	20	9
0	17	18	26	20	10
1	16	17	25	20	8
0	18	18	24	20	10
0	16	16	23	20	9
1	16	18	23	19	9
0	17	16	23	18	10
1	16	17	22	19	11
0	17	17	24	18	11
1	16	16	25	17	12
0	16	17	24	18	12
0	17	18	23	19	15
0	17	19	23	19	16
1	16	18	23	19	14
1	16	17	24	19	14
1	16	18	23	18	13
0	16	16	23	17	13

1	17	18	23	19	14
1	16	16	23	20	15
1	16	16	24	16	13
0	16	18	22	19	14
1	17	19	23	18	12
0	16	19	22	19	14
0	17	18	23	19	14
1	17	18	23	19	14
0	17	18	23	19	13
1	17	18	23	19	13
1	18	15	23	17	13
1	19	16	22	14	15
1	20	18	25	17	12
1	15	16	20	18	9
1	20	13	23	15	15
1	20	16	23	16	13
1	17	16	21	20	13
1	20	15	25	20	15
1	20	16	24	17	15
1	20	18	22	17	15
1	20	20	21	20	14
1	20	15	23	19	12
1	14	16	21	16	12
0	14	16	19	16	12
1	14	16	18	16	12
1	13	16	22	16	12
1	18	19	21	20	9
1	18	18	25	18	14
1	18	16	24	16	16
1	19	17	24	16	14
1	17	16	24	16	14
1	17	16	23	17	14
1	17	18	24	19	15
0	17	18	23	19	14
0	17	18	22	18	12
1	17	17	23	17	13
0	17	17	24	19	14
1	17	18	24	20	17
0	17	18	25	19	15
1	17	19	25	19	15
0	17	19	25	18	15
0	17	19	25	20	12
0	16	16	24	20	14
0	17	17	27	17	13

1	17	16	23	19	13
1	17	19	23	19	14
0	17	18	22	19	14
1	17	18	23	19	15
0	17	19	23	20	14
1	17	15	24	17	14
0	17	19	22	20	15
0	17	19	24	20	15
1	17	18	24	20	15
0	18	20	25	20	14
0	17	17	25	20	15
0	17	18	24	19	14
0	18	19	23	19	15
1	17	18	23	15	14
0	17	17	23	20	14
0	18	19	23	20	13
0	17	17	26	14	14
0	17	19	21	16	14
0	17	16	20	16	12
0	14	15	22	18	12
1	15	14	22	16	10
0	17	16	22	18	11
0	15	13	19	17	10
1	15	16	19	18	9
1	14	15	22	18	9
0	14	17	21	19	9

Lampiran 4 Output SPSS Uji Reliabilitas

Notes

Output Created	24-AUG-2023 03:35:31	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	158	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	158	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Nilai Intrinsik (X1)	69,85	44,767	,591	,741
Personalitas (X2)	69,07	47,059	,659	,725
Nilai-Nilai Sosial (X3)	63,16	39,947	,672	,711
Pelatihan Profesional (X4)	68,42	45,748	,593	,740
Lingkungan Kerja (X5)	72,61	53,016	,347	,814

Lampiran 5 Output SPSS Uji Descriptive

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4 X5
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		24-AUG-2023 20:21:44
Comments		
Input	Data	C: \\Users\ASUS\OneDrive\Documents\ SPSS ZAHRA\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4 X5 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemilihan Karir	158	0	1	.55	.499
Nilai Intrinsik	158	4	20	15.93	2.313
Personalitas	158	6	20	16.71	1.946
Nilai-Nilai Sosial	158	8	29	22.61	2.573
Pelatihan Profesional	158	4	20	17.36	2.215
Lingkungan Kerja	158	5	20	13.16	2.141
Valid N (listwise)	158				

Lampiran 6 Output SPSS Regresi Logistik dan Hipotesis

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	158	100,0
	Missing Cases	0	,0
	Total	158	100,0
Unselected Cases		0	,0
Total		158	100,0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Akuntan Non Publik	0
Akuntan Publik	1

Block 0: Beginning Block

Iteration History^{a,b,c}

Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients
			Constant
Step 0	1	217,411	,203
	2	217,411	,203

a. Constant is included in the model.

b. Initial -2 Log Likelihood: 217,411

c. Estimation terminated at iteration number 2 because parameter estimates changed by less than ,001.

Classification Table^{a,b}

Observed		Predicted			
		Pemilihan Karir		Percentage Correct	
		Akuntan Non Publik	Akuntan Publik		
Step 0	Pemilihan Karir	Akuntan Non Publik	0	71	,0
		Akuntan Publik	0	87	100,0
Overall Percentage					55,1

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is ,500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	,203	,160	1,615	1	,204	1,225

Variables not in the Equation

			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	Nilai Intrinsik	4,839	1	,031
		Personalitas	16,183	1	,000
		Nilai-Nilai Sosial	1,070	1	,301
		Pelatihan Profesional	,014	1	,907
		Lingkungan Kerja	,251	1	,616
	Overall Statistics		46,859	5	,000

Block 1: Method = Enter

Iteration History^{a,b,c,d}

Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients			
			Constant	Nilai Intrinsik	Personalitas	Nilai-Nilai Sosial
Step 1	1	165,108	,178	,295	-,654	,058
	2	160,070	,387	,442	-,920	,055
	3	159,824	,490	,485	-,993	,052
	4	159,823	,497	,488	-,998	,052
	5	159,823	,497	,488	-,998	,052

Iteration History^{a,b,c,d}

Iteration		Coefficients	
		Pelatihan Profesional	Lingkungan Kerja
Step 1	1	,177	,149
	2	,241	,224
	3	,256	,246
	4	,257	,247
	5	,257	,247

- a. Method: Enter
- b. Constant is included in the model.
- c. Initial -2 Log Likelihood: 217,411
- d. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	57,589	5	,000
	Block	57,589	5	,000
	Model	57,589	5	,000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	159,823 ^a	,305	,409

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	14,273	8	,075

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Pemilihan Karir = Akuntan Non Publik		Pemilihan Karir = Akuntan Publik		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	15	14,077	1	1,923	16
	2	12	12,533	4	3,467	16
	3	12	11,874	5	5,126	17
	4	8	9,494	8	6,506	16
	5	11	8,050	5	7,950	16
	6	6	5,998	10	10,002	16
	7	2	4,349	14	11,651	16
	8	3	2,827	13	13,173	16
	9	0	1,434	16	14,566	16
	10	2	,364	11	12,636	13

Classification Table^a

Observed	Predicted	Pemilihan Karir		Percentage Correct	
		Akuntan Non Publik	Akuntan Publik		
Step 1	Pemilihan Karir	Akuntan Non Publik	54	17	76,1
		Akuntan Publik	21	66	75,9
Overall Percentage					75,9

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a						
Nilai Intrinsik	,488	,140	12,218	1	,000	1,629
Personalitas	-,998	,175	32,386	1	,000	,369
Nilai-Nilai Sosial	,052	,106	,244	1	,621	1,054
Pelatihan Profesional	,257	,127	4,082	1	,043	1,293
Lingkungan Kerja	,247	,106	5,473	1	,019	1,280
Constant	,497	2,024	,060	1	,806	1,644

a. Variable(s) entered on step 1: Nilai Intrinsik, Personalitas, Nilai-Nilai Sosial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja.

Correlation Matrix

	Constant	Nilai Intrinsik	Personalitas	Nilai-Nilai Sosial
Step 1				
Constant	1,000	-,054	-,163	-,305
Nilai Intrinsik	-,054	1,000	-,422	-,381
Personalitas	-,163	-,422	1,000	-,060
Nilai-Nilai Sosial	-,305	-,381	-,060	1,000
Pelatihan Profesional	-,222	-,104	-,461	-,156
Lingkungan Kerja	-,126	,218	-,416	-,295

Correlation Matrix

	Pelatihan Profesional	Lingkungan Kerja
Step 1		
Constant	-,222	-,126
Nilai Intrinsik	-,104	,218
Personalitas	-,461	-,416
Nilai-Nilai Sosial	-,156	-,295
Pelatihan Profesional	1,000	,156
Lingkungan Kerja	,156	1,000

Lampiran 7 Berita Acara Seminar Proposal



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 *Selasa, 11 Juli 2023* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Desi Azzahra*
 NPM. : *1905170319*
 Tempat / Tgl.Lahir : *11 Mei 2001*
 Alamat Rumah : *Jln. Ampera Raya 10, Rusunawa Umsu*
 Judul Proposal : *Determinan Pemilihan karir Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	- Latar belakang diperbaiki sesuai dengan 5 poin - Tambahkan batasan masalah
Bab II	- Penelitian terdahulu masuk di landasan teori - Masing-masing variabel menjelaskan 3 kata kunci
Bab III	- Jenis Penelitian dimulai dari Metode lalu kesifatnya, Hubungan antara Metode dan sifatnya. - Sesuai Penelitian disesuaikan dengan Perkiraan sebenarnya. - Teknik Pengumpulan datanya dijelaskan dari jenis data, sumber data lalu masuk ke rumusnya.
Lainnya	Masukkan Jurnal dosen Umsu Minimal 5
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 11 Juli 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

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

Pembimbing

Dr. Widia Astuti, SE., M.Si., Ak., CA., CPA.,
QIA

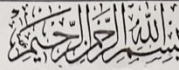
Pembanding

Irfan, SE., MM., Ph.D

Lampiran 8 Pengesahan Proposal



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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Selasa, 11 Juli 2023* menerangkan bahwa:

Nama : Desi Azzahra
NPM : 1905170319
Tempat / Tgl.Lahir : 11 Mei 2001
Alamat Rumah : Jln. Ampera Raya 10, Rusunawa Umsu
Judul Proposal : Determinan Pemilihan karir Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Dr. Widia Astuti., SE., M.Si., Ak., CA., CPA., QIA*

Medan, 11 Juli 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

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

Pembimbing

Dr. Widia Astuti., SE., M.Si., Ak., CA., CPA.,
QIA

Pembanding

Irfan, SE., MM., Ph.D

Diketahui / Disetujui
a.n.Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gynawan, SE, M.Si
NIDN : 0105087601

Lampiran 9 Berita Acara Bimbingan Proposal



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Desi Azzahra
 NPM : 1905170319
 Dosen Pembimbing : Dr. Widia Asuti, SE., M.Si., Ak., CA., CPA., QIA
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan
 Judul Penelitian : Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- konsultasi judul - lengkapi data pendukung dan literatur yang relevan	29/5-2023	
Bab 2	- Tambahkan literatur terbaru - Perbaiki kerangka konseptual dan hipotesis	10/6-2023	
Bab 3	- Detilkan operasional variabel di paparkan - lengkapi teknik analisis data.	15/6-2023	
Daftar Pustaka	Tambahkan literatur terbaru	18/6-2023	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	lampirkan kuesioner penelitian	21/6-2023	
Persetujuan Seminar Proposal	Seleksi bimbingan proposal	24/6-2023	


Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

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

Medan, 2023
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

(Dr. Widia Asuti, SE., M.Si., Ak., CA., CPA., QIA)

Lampiran 10 Permohonan Judul Penelitian

 **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: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/15/12/2022

Kepada Yth. Medan, 15/12/2022
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Desi Azzahra
NPM : 1905170319
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan


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

Identifikasi Masalah : Identifikasi Masalah Judul Pertama: 1. Bagaimana hasil pengauditan internal berkaitan dengan ketercapaian tingkat ekonomis, efisien dan efektif atas fungsi produksi pakan ternak Identifikasi Masalah Judul Kedua: 1. Apakah pengaruh faktor kualitas audit terhadap penilaian kasus kecurangan 2. Apakah Pengaruh pengalaman auditor terhadap penilaian kasus kecurangan Identifikasi Masalah Judul Ketiga: 1. Apakah prosedur penjualan kredit yang digunakan telah sesuai dengan ketentuan yang di terapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisien perusahaan 2. Apakah pengawasan tentang yang diterapkan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan di dalam meningkatkan efektivitas dan efisien perusahaan

Rencana Judul : 1. Pengauditan Internal Fungsi Produksi Pakan Ternak Studi Kasus di PT. X
2. Faktor Kualitas Audit dan Pengalaman Auditor Dalam Menilai Kasus Kecurangan di PT. X
3. Prosedur dan Pengawasan Penjualan Kredit Guna Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Usaha di PT. X


Objek/Lokasi Penelitian : PT. Mabar Feed Indonesia

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

Hormat Saya
Pemohon

(Desi Azzahra)

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.
1 dari 2 halaman Halaman ke

Lampiran 11 Persetujuan Judul Penelitian

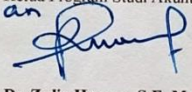
 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

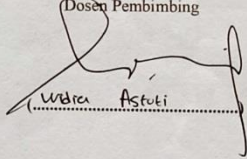
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/15/12/2022

Nama Mahasiswa	: Desi Azzahra
NPM	: 1905170319
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Pemeriksaan
Tanggal Pengajuan Judul	: 15/12/2022
Nama Dosen pembimbing ^{*)}	: Dr. Widia Astuti, SE., M.Si., Ak., CA., CPA., QIA (23 Desember 2022)

Judul Disetujui^{**)} : Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa
Akuntansi Di Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

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


Medan, 30 Mei 2023
Dosen Pembimbing

Widia Astuti

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi 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"

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.
2 dari 2 halaman

Halaman ke

Lampiran 12 Penetapan Dosen Pembimbing Proposal/Skripsi

**UMSU**
Ungu | Cerdas | Terpercaya
Bila menandatangani ini agar ditandatangani
mentor dan terdapatnya

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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1462/TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2023

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 : 30 Mei 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Desi Azzahra
N P M : 1905170319
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Proposal / Skripsi : Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara


Dosen Pembimbing : **Dr. Widia Astuti, SE., M. Si., Ak., CA., CPA., QIA**


Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :




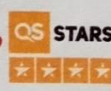
1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **12 Juni 2024**
4. Revisi Judul

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Dzulqaidah 1444 H
12 Juni 2023 M

Dekan

Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si
NIDN : 0109086502


Tembusan :
1. Pertiinggal

Lampiran 13 Permohonan Izin Riset Penelitian



UMSU

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 30 Mei 2023



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap	:	D E S I A Z Z A H R A
NPM	:	1 9 0 5 1 7 0 3 1 9
Tempat/Tgl Lahir	:	D U R I I 1 1 M E I 2 0 0 2
Program Studi	:	A k u n t a n s i
Alamat Mahasiswa	:	R U S U N A W A U M S U
Tempat Penelitian:	:	U N I V E R S I T A S M U H A M M A D I Y A H I S U M A T E R A U T A R A
Alamat Penelitian	:	J I K A P T E N M U K H T A R B A S R I N O 3 M E D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih


Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

(Riva Ubar Harahap, SE, Msi)

Wassalam
Pemohon

(Desri Azzahra)

Lampiran 14 Permohonan Izin Riset Pendahuluan



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1460/II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lampiran : -
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 23 Dzulqaidah 1444 H
12 Juni 2023 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
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 : Desi Azzahra
Npm : 1905170319
Program Studi : Akuntansi
Semester : VIII (Delapan)
Judul Skripsi : Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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


Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh




Tembusan :
1. Pertinggal




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




BAN-PT



UNGGUL



MQA
Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency



QS STARS
★★★★

Lampiran 15 Surat Balasan Izin Riset

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022
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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 2065/II.3-AU/UMSU/F/2023
Lamp. : -
Hal : Izin Riset

24 Dzulqaidah 1444 H
13 Juni 2023 M

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

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Dengan hormat, teriring salam dan do'a semoga Saudara dan jajaran selalu berada dalam naungan Allah SWT. Dan dimudahkan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Amin.

Dengan hormat, menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 1460/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 12 Juni 2023 perihal Izin Riset, maka bersama ini kami memberikan izin Riset di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) sebagai berikut:

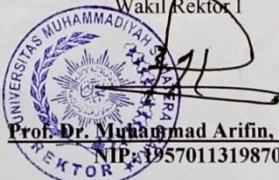
Nama : **Desi Azzahra**
NPM : 1905170319
Jurusan : Akuntansi
Semester : VIII (Delapan)
Judul : **Deteminan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh







a.n. Rektor
Wakil Rektor I


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

Tembusan:
1. Bapak Rektor UMSU sebagai laporan;
2. Yang bersangkutan
3. Pertinggal.


BAA-PT Agensi Kelayakan Malaysia Malaysian Qualifications Agency

Lampiran 16 Surat Menyelesaikan Riset

 UMSU Unggul Cerdas Terpercaya <small>Bila mengabdikan diri agar stabilitas masa depan terjamin</small>	<p>MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH</p> <p>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA</p> <p>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS</p> <p><small>UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019</small> <small>Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003</small> <small>http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan</small></p>
Nomor : 2339/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Lamp. : - Hal : Menyelesaikan Riset	Medan, 11 Shafar 1445 H 28 Agustus 2023 M
Kepada Yth. Bapak/Ibu Pimpinan Wakil Rektor I UMSU Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. 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 <i>melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V</i> , 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 : Desi Azzahra N P M : 1905170319 Semester : VIII (Delapan) Program Studi : Akuntansi Judul Skripsi : Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	
Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.	
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh	
	 Dekan Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA NIDN : 0109086502
Tembusan : 1. Pertinggal	

Lampiran 17 Surat Selesai Riset



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022
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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 3250/KET/II.3-AU/UMSU/F/2023

Bismillahirrahmanirrahim

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

Nama : **Desi Azzahra**
NPM : 1905170319
Semester : VII (Delapan)
Jurtusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan **Judul Determinan pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

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

Medan, 15 Shafar 1445 H
01 September 2023 M

a.n.Rektor
Wakil Rektor I



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

C.c. File



Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Desi Azzahra
NPM : 1905170319
Tempat/Tanggal Lahir : Duri / 11 Mei 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 2 dari 5 bersaudara
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : JL. Simp. Perbatasan
Email : desiazzahra44@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Burhan Nuddin
Nama Ibu : Siti Aminah
Alamat : JL. Simp. Perbatasan

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 27 Sebangar
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 7 Mandau
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 6 Mandau
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 01 September 2023

(Desi Azzahra)