

**PENGARUH NILAI INTRINSIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN PERTIMBANGAN PASAR KERJA  
TERHADAP MOTIVASI PEMILIHAN KARIER SEBAGAI AKUNTAN  
(Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi  
Universitas Negeri Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk  
Memenuhi Sebagian Prasyarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :  
**LILIS KURNIA SARI**  
**12812141005**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

**PENGARUH NILAI INTRINSIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN PERTIMBANGAN PASAR KERJA  
TERHADAP MOTIVASI PEMILIHAN KARIER SEBAGAI AKUNTAN  
(Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi  
Universitas Negeri Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk  
Memenuhi Sebagian Prasyarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :  
**LILIS KURNIA SARI**  
**12812141005**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

**PERSETUJUAN**

**PENGARUH NILAI INTRINSIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN PERTIMBANGAN PASAR KERJA TERHADAP MOTIVASI  
PEMILIHAN KARIER SEBAGAI AKUNTAN  
(Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi  
Universitas Negeri Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**LILIS KURNIA SARI**

**12812141005**



Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Akuntansi

Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing

Sukanti, M.Pd.

NIP. 19540101 197903 2 001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH NILAI INTRINSIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN PERTIMBANGAN PASAR KERJA TERHADAP MOTIVASI  
PEMILIHAN KARIER SEBAGAI AKUNTAN  
(Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi  
Universitas Negeri Yogyakarta)**

Yang disusun oleh :

LILIS KURNIA SARI

NIM. 12812141005

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Prodi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
Pada tanggal 28 Maret 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

### DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Kedudukan	Tanda tangan	Tanggal
Isroah, M.Si	Ketua Penguji		12/4/16
Sukanti, M.Pd	Sekretaris Penguji		12/4/16
Siswanto, M.Pd	Penguji Utama		12/4/16

Yogyakarta, 13 April 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

### **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lilis Kurnia Sari

NIM : 12812141005

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : PENGARUH NILAI INTRINSIK PEKERJAAN,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN PERTIMBANGAN  
PASAR KERJA TERHADAP MOTIVASI  
PEMILIHAN KARIER SEBAGAI AKUNTAN (STUDI  
KASUS PADA MAHASISWA PROGRAM STUDI  
AKUNTANSI UNIVERSITAS NEGERI  
YOGYAKARTA)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 28 Februari 2016

Yang Menyatakan



Lilis Kurnia Sari

NIM. 12812141005

## **MOTTO**

“Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antara kalian serta orang-orang yang menuntut ilmu beberapa derajat”

(Al Mujadaah: 11)

“Kekuatan terbesar dalam diri kita yaitu ketika kita mampu mengatasi setiap kesulitan yang datang dan mengalahkan keterbatasan yang membelenggu kita”

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karyaku yang sederhana ini kupersembahkan kepada:

1. Bapakku tersayang Slamet Tarsoyo dan Ibuku tercinta Rochmiyati, yang selalu menyayangi dengan tulus, menyemangatiku untuk terus belajar, dan selalu memberikan dukungan lewat doa dan usaha.
2. Kedua kakakku yang ku sayangi Sulis Tyaningsih dan Dwi Darwanto yang selalu memberikan dukungan disetiap langkahku.



**PENGARUH NILAI INTRINSIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN PERTIMBANGAN PASAR KERJA  
TERHADAP MOTIVASI PEMILIHAN KARIER SEBAGAI AKUNTAN  
(Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi  
Universitas Negeri Yogyakarta)**

Oleh:  
Lilis Kurnia Sari  
12812141005

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh: (1) Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan, (2) Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan, (3) Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan, (4) Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan secara bersama-sama terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

Penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 363 mahasiswa program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2012, 2013, 2014, dan 2015 dengan sampel penelitian sebanyak 192 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel dengan *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Uji prasyarat analisis meliputi uji linearitas dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien determinasi 0,208 yang berarti bahwa Nilai Intrinsik Pekerjaan mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan sebesar 20,8%. (2) Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal ini ditunjukkan dengan Koefisien determinasi 0,191 yang berarti Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan sebesar 19,1%. (3) Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien determinasi 0,395 yang berarti Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan sebesar 39,5%. (4) Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal ini dibuktikan dengan Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu  $59,436 > 3,89$ .

Kata Kunci: Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan, Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja.

**THE EFFECT OF JOB INTRINSIC VALUE, JOB ENVIROMENT,  
AND JOB MARKET CONSIDERATION ON MOTIVATION OF CAREER  
CHOICE AS AN ACCOUNTANT FOR ACCOUNTING STUDENTS  
YOGYAKARTA STATE UNIVERSITY  
(Case Studies at Accounting Students Yogyakarta State University)**

By:  
Lilis Kurnia Sari  
12812141005

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine The effect of : (1) Job Intrinsic Value of Accountant Profession on Motivation of Career Choice as an Accountant (2) Job Enviroment of Accountant Profession on Motivation of Career Choice as an Accountant (3) Job Market Consideration of Accountant Profession on Motivation of Career Choice as an Accountant (4) Job Intrinsic Value, Job Enviroment, and Job Market Consideration of Accountant Profession together on Motivation of Career Choice as an Accountant.*

*This study included a comparative causal research. The population in this study is 363 undergraduate students majoring in Accounting year 2012, 2013, 2014, and 2015 Faculty of Economics, Yogyakarta State University and took sample of 192 repondents. The sampling technique used proportionate stratified random sampling. Data collection techniques used a questionnaire. Analysis prerequisite test included linearity test, and multicollinearity test. The data analysis technique used a simple and multiple linear regression analysis.*

*The results showed that: (1) Job Intrinsic Value of Accountant Profession has positive and significant effect on Motivation of Career Choice as an Accountant. This is evidenced by the value of Coefficient of determination of 0,208, which means that Job Intrinsic Value compliance on Motivation of Career Choice as an Accountant as big as 20,8%. (2) Job Enviroment of Accountant Profession has positive and significant effect on Motivation of Career Choice as an Accountant. This is evidenced by the value of Coefficient determination of 0,191, which means that Job Enviroment compliance on Motivation of Career Choice as an Accountant as big as 19,1%. (3) Job Market Consideration of Accountant Profession has positive and significant effect on Motivation of Career Choice as an Accountant. This is evidenced by the value of Coefficient determination of 0,395, which means that Job Market Consideration compliance on Motivation of Career Choice as an Accountant as big as 39,5%. (4) Job Intrinsic Value, Job Enviroment, and Job Market Consideration of Accountant Profession together have positive and significant effect on Motivation of Career Choice as an Accountant. This is evidenced by F count larger than F table is  $59.436 > 3.89$ .*

*Key Words: Motivation of Career Choice as an Accountant, Job Intrinsic Value, Job Enviroment, Job Market Consideration.*



## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahirobbil'alamin, Segala puji hanya milik Allah SWT atas segala limpahan dan rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)”. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Abdullah Taman, M.Si.Ak.CA., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Mahendra Adhi Nugroho, S.E., M.Sc., Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Sukanti, M.Pd., dosen pembimbing yang telah memberikan perhatian, bimbingan serta ilmu dalam menyusun tugas akhir ini dengan baik.
6. Mimin Nur Aisyah., M.Sc., Ak., dosen pembimbing akademik, terima kasih telah menjadi ibunda terbaik selama masa perkuliahan.
7. Segenap dosen dan staf karyawan Universitas Negeri Yogyakarta.

8. Ahmad Rifai, terima kasih atas bantuan dan semangat selama penelitian.
9. Wulan, Ana, Dayan, Icha, Susmi serta teman-teman Akuntansi A 2012 yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih telah menjadi sahabat yang selalu menyemangati.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan terbaik oleh Allah SWT. Amin. Harapan penulis semoga apa yang terkandung didalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 28 Februari 2016

Yang Menyatakan



Lilis Kurnia Sari

NIM. 12812141005

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II. KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....</b>	<b>14</b>
A. Kajian Teori.....	14
1. Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan.....	14
2. Nilai Intrinsik Pekerjaan.....	30
3. Lingkungan Kerja.....	34

4. Pertimbangan Pasar Kerja.....	40
B. Penelitian yang Relevan .....	43
C. Kerangka Berfikir.....	46
D. Paradigma Penelitian.....	50
E. Hipotesis Penelitian .....	51
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>52</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
B. Desain Penelitian .....	52
C. Variabel Penelitian.....	53
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	53
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	57
G. Instrumen Penelitian.....	58
H. Uji Coba Instrumen.....	60
I. Metode Analisis Data.....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>73</b>
A. Deskripsi Data Umum.....	73
B. Deskripsi Data Khusus.....	76
C. Hasil Analisis Data.....	93
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	104
E. Keterbatasan Penelitian.....	110
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>112</b>
A. Kesimpulan.....	112

B. Saran.....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>117</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>121</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.....	56
2. Skor Skala Likert.....	59
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	59
4. Hasil Uji Validitas Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan.....	61
5. Hasil Uji Validitas Nilai Intrinsik Pekerjaan.....	62
6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	63
7. Hasil Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja.....	63
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	65
9. Pembagian Kuesioner (angket).....	76
10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	79
11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan.....	81
12. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan.....	82
13. Distribusi Frekuensi Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan.....	84
14. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Nilai Intrinsik Pekerjaan.....	86
15. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	88
16. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	89
17. Distribusi Frekuensi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja.....	91

18. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja.....	92
19. Hasil Uji Linearitas.....	93
20. Hasil Uji Multikolinearitas.....	94
21. Hasil Uji regresi linear sederhana variabel nilai intrinsik pekerjaan.....	95
22. Hasil Uji regresi linear sederhana variabel lingkungan kerja.....	97
23. Hasil Uji regresi linear sederhana variabel pertimbangan pasar kerja.....	99
24. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	101



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	50
2. <i>Pie-chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
3. <i>Pie-chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	77
4. <i>Pie-chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan IPK.....	78
5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.....	82
6. Histogram Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.....	83
7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan.....	85
8. Histogram Kecenderungan Frekuensi Nilai Intrinsik Pekerjaan.....	86
9. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	88
10. Histogram Kecenderungan Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	89
11. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja.....	91
12. Histogram Kecenderungan Frekuensi Pertimbangan Pasar Kerja.....	92

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	122
2. Tabel Data Uji Instrumen .....	127
3. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas.....	131
4. Tabel Data Penelitian .....	138
5. Uji Asumsi Klasik.....	162
6. Uji Hipotesis.....	168

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi dan dengan adanya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) di Indonesia ini, terjadi perkembangan bisnis yang sangat ketat. Hal ini menuntut setiap masyarakat agar dapat bersaing dengan sumber daya manusia dari negara-negara lain terutama dalam hal pekerjaan. Berkembangnya dunia bisnis ini juga tentunya memberikan sebuah peluang atau kesempatan dalam kaitannya dengan lapangan pekerjaan yang beraneka ragam untuk semua angkatan kerja. Salah satu angkatan kerja yaitu sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi.

Akuntansi merupakan salah satu jurusan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang diminati oleh mahasiswa saat ini. Seorang mahasiswa akuntansi dalam memilih jurusan akuntansi seharusnya didasarkan atas keinginannya untuk menjadi seorang profesional pada bidang akuntansi. Hal tersebut didukung dengan adanya fakta bahwa tenaga akuntan sangat dibutuhkan di masa yang akan datang pada sebuah perusahaan terutama di Indonesia. Adanya ruang lingkup karier yang sangat luas, bagi mahasiswa lulusan program studi akuntansi bebas memilih karier untuk masa depannya.

Secara umum, mahasiswa akuntansi yang telah menyelesaikan studi pada jenjang S1 dapat menentukan sebuah pilihan pada kariernya. Pertama, lulusan sarjana S1 dapat langsung bekerja sebagai karyawan ataupun pegawai pada sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah. Kedua, mereka dapat

melanjutkan pendidikannya ke jenjang selanjutnya yaitu S2. Ketiga yaitu menjadi seorang akuntan yang merupakan salah satu profesi pada bidang akuntansi. Bagi lulusan S1 akuntansi yang memilih menjadi seorang akuntan terutama profesi akuntan publik, harus terlebih dahulu melanjutkan ke Pendidikan Profesi Akuntan dan meraih gelar akuntan, selanjutnya mereka dapat memilih karier sebagai akuntan. Profesi akuntan membutuhkan standar-standar kualitas, kode etik profesi yang tinggi untuk menjaga integritas profesi akuntan terutama dalam praktik kerjanya.

Profesi akuntan harus selalu didukung oleh lulusan akuntansi yang berkompeten dan memiliki pengetahuan yang lebih mengenai profesi akuntan. Selain itu, dengan semakin meluasnya profesi akuntan di Indonesia, maka profesi akuntan dituntut dapat menjawab segala tantangan akibat perubahan lingkungan. Sistem pendidikan akuntansi yang berkualitas tentunya dibutuhkan untuk mengatasi perkembangan dalam dunia bisnis terutama ketika memasuki dunia kerja.

Surat Keputusan (SK) Mendiknas No. 179/U/2001 menyatakan bahwa lulusan sarjana strata satu (S1) jurusan akuntansi berkesempatan menempuh Pendidikan Profesi Akuntansi di Perguruan Tinggi yang telah ditunjuk oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Mereka yang telah menempuh Pendidikan Profesi Akuntansi nantinya akan berhak memperoleh sebutan profesi Akuntan (Ak), dan juga semakin berpeluang meniti karier sebagai Auditor Pemerintahan, Auditor Internal, Akuntan Sektor Publik, Akuntan

Manajemen, Akuntan Pendidik, Akuntan Perpajakan, Akuntan Keuangan, maupun Akuntan Sistem Informasi.

Profesi akuntan merupakan salah satu profesi yang berkaitan dengan bidang akuntansi. Terdapat 4 profesi akuntan yang dapat dimasuki oleh mahasiswa lulusan akuntansi, yaitu Akuntan Publik, Akuntan Pemerintah, Akuntan Pendidik, dan Akuntan Perusahaan. Profesi sebagai Akuntan Publik, Akuntan Pemerintah, Akuntan Perusahaan maupun Akuntan Pendidik masih menyediakan peluang kerja yang besar bagi lulusan jurusan akuntansi di Indonesia.

Jumlah tenaga akuntan di Indonesia tidak sebanding dengan lulusan sarjana S1 akuntansi, padahal jurusan akuntansi membuka peluang kerja yang sangat luas sebagai tenaga akuntan. Data dari IAI tahun 2014 menunjukkan bahwa Thailand memiliki 56.125 akuntan, Malaysia memiliki 30.236 akuntan, Singapura memiliki 27.394 akuntan, Filipina memiliki 19.573 akuntan, dan Indonesia memiliki 15.940 akuntan. Setidaknya di Indonesia dibutuhkan sekitar 452 ribu akuntan. Selain itu, berdasarkan indeks daya saing, akuntan Indonesia masih berada di level 37 dari 140 negara, dengan posisi yang rendah dibandingkan Singapura yang menduduki level 2, Malaysia yang menduduki posisi 18 serta Thailand menduduki posisi 17. Hal tersebut membuktikan bahwa jumlah akuntan profesional di Indonesia masih kalah jauh dengan tenaga akuntan di negara lain.

Motivasi merupakan suatu hal penting terutama dalam pemilihan karier seseorang. Motivasi juga merupakan sesuatu yang melatarbelakangi seseorang

dalam memilih karier yang akan digelutinya. Pemilihan karier bagi mahasiswa akuntansi merupakan langkah awal dari pembentukan sebuah karier tersebut. Bagi seseorang yang telah menentukan studinya, tentu sudah memiliki sebuah perencanaan karier atau setidaknya sebuah langkah alternatif yang akan ditempuh setelah berhasil dalam menyelesaikan perkuliahannya.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada 40 mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta terkait dengan motivasi pemilihan karier sebagai akuntan, 30 mahasiswa akuntansi belum memiliki motivasi yang kuat untuk berkarier menjadi seorang akuntan. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban yang tidak konsisten terkait motivasi pemilihan karier mereka pada profesi akuntan serta karier dalam bidang lain yang akan ditempuh. Pada sampel mahasiswa akuntansi angkatan 2015, terdapat 10 mahasiswa yang kurang tertarik dengan profesi akuntan dan lebih memilih untuk berkarier pada bidang lain. Semua mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2015 yang menjadi sampel penelitian masih ragu dan bingung untuk menentukan karier di masa mendatang. Selain itu, sama halnya dengan mahasiswa akuntansi angkatan 2015, pada mahasiswa akuntansi angkatan 2013 dan 2014 terdapat 20 mahasiswa yang kurang termotivasi untuk menjadi seorang akuntan dan lebih memilih untuk berkarier pada bidang lain. Berbeda dengan mahasiswa akuntansi angkatan 2012, mereka semua sudah memiliki jawaban yang konsisten dan motivasi yang kuat untuk berkarier menjadi seorang akuntan. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa 75% mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta masih ragu dan belum konsisten

dengan pilihan karier yang akan ditempuh. Alasan pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua angkatan karena untuk menggeneralisasikan hasil penelitian terkait motivasi pemilihan karier mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta terhadap profesi akuntan yang mana masing-masing angkatan tidak dapat disamakan motivasinya satu sama lain. Selain itu, peneliti ingin membandingkan motivasi masing-masing angkatan. Mahasiswa akuntansi juga dianggap memiliki pengetahuan serta pertimbangan dalam pemilihan karier yang akan digeluti dalam bidang akuntansi dalam hal ini terkait pemilihan karier sebagai akuntan.

Profesi akuntan merupakan salah satu profesi pada bidang akuntansi dan 30 dari 40 sampel mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta menganggap bahwa profesi akuntan merupakan salah satu profesi yang monoton dalam praktik kerjanya. Profesi akuntan cenderung bekerja dengan bantuan komputer secara terus-menerus dan menggunakan *deadline* yang ketat dalam penyelesaian tugas. Hal tersebut tentunya menimbulkan kebosanan yang pada akhirnya membuat mahasiswa berfikir kembali untuk berkarier menjadi akuntan. Pada 30 mahasiswa yang peneliti wawancarai, mereka cenderung lebih memilih pekerjaan pada suatu perusahaan yang memiliki praktik kerja yang berbeda dan bukan menjadi seorang akuntan. 30 mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta juga belum sepenuhnya mengetahui mengenai tahapan-tahapan yang harus dilalui serta beberapa persyaratan yang harus dimiliki untuk bisa menjadi seorang akuntan. Hal tersebut menjadi kendala tersendiri bagi mereka untuk melangkah menjadi seorang akuntan.



Pada kenyataannya, proses untuk menjadi seorang akuntan dibutuhkan waktu yang cukup lama terutama untuk mendapatkan izin sebagai Akuntan Publik diperlukan proses yang cukup panjang, dimulai dengan pendidikan S1 Akuntansi, kemudian Pendidikan Profesi Akuntansi, mengikuti ujian CPA, dan mengajukan izin ke Kementerian Keuangan. Untuk menjadi Sarjana S1 jurusan Akuntansi diperlukan waktu 3 – 7 tahun. Salah satu pilihan yang bisa diambil oleh Sarjana S1 jurusan Akuntansi adalah melanjutkan ke Pendidikan Profesi Akuntansi, untuk menyelesaikan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) diperlukan waktu 9 - 24 bulan. Setelah menyelesaikan PPA maka mereka akan mendapatkan gelar sebagai Akuntan dan mendapatkan Nomor Register Akuntan dari Kementerian Keuangan. Untuk mendapatkan Nomor Register dari Kementerian Keuangan diperlukan waktu 3-4 bulan sejak lulus pendidikan profesi. Panjangnya proses yang harus dilalui untuk bisa menjadi seorang Akuntan menjadi alasan yang tepat untuk menjelaskan fenomena sedikitnya jumlah Akuntan di Indonesia.

Kunartinah (2003: 183) menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi dalam memilih karier dipengaruhi oleh lima faktor yaitu: faktor intrinsik, penghasilan jangka panjang dan penghasilan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja, latar belakang pendidikan di SMU (Sekolah Menengah Umum), persepsi rasio keuntungan dan kerugian menjadi akuntan. Maya Sari (2013: 176), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan profesi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik yaitu: nilai intrinsik pekerjaan, gaji, jumlah lowongan pekerjaan, lingkungan kerja, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan

publik, persepsi mahasiswa tentang pengorbanan (*cost*) profesi akuntan publik, persepsi mahasiswa tentang pengorbanan (*cost*) profesi akuntan publik.

Salah satu faktor yang memotivasi seseorang dalam hal pekerjaan yaitu nilai intrinsik pekerjaan yang merupakan kepuasan dalam diri seseorang pada saat atau setelah melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, serta pelatihan. Faktor intrinsik tidak dapat terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri serta memberikan kepuasan secara langsung pada saat pekerjaan dilakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Profesi akuntan merupakan salah satu profesi yang mengutamakan faktor-faktor dalam nilai intrinsik pekerjaan, namun 30 mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta tidak termotivasi menjadi akuntan karena menganggap profesi akuntan kurang memberikan kepuasan pada saat pekerjaan dilakukan, sehingga tidak menimbulkan kecintaan terhadap profesi akuntan. Hal tersebut tentunya akan mengurangi moral kerja, menimbulkan ketidakdisiplinan, dan menurunkan prestasi kerja pada profesi akuntan karena ketidakcintaan terhadap profesi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap motivasi pemilihan karier seseorang karena terkait dengan produktivitas seseorang dalam lingkungan kerja yang akan digeluti. Lingkungan kerja juga berkaitan dengan sesuatu yang ada di sekitar para

pekerja dan merupakan hal yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja meliputi: sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan. Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan yang rutin serta pekerjaan cepat diselesaikan. Selain itu, semua mahasiswa menganggap bahwa profesi Akuntan Perusahaan akan menghadapi pekerjaan yang rutin dan dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan profesi Akuntan Publik akan menghadapi banyak tekanan dan tingkat kompetisi yang tinggi. Sri Rahayu (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Pendidik menganggap pekerjaan yang dijalani lebih rutin dibandingkan karir pada Akuntan Perusahaan. Mahasiswa yang memilih profesi sebagai Akuntan Pemerintah menganggap pekerjaannya memiliki rutinitas lebih tinggi dibandingkan dengan Akuntan Publik yang memiliki jenis pekerjaan yang tidak rutin, akan tetapi pekerjaannya mempunyai banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Lingkungan kerja dalam bidang akuntan, terutama pada Akuntan Publik merupakan lingkungan kerja yang lebih banyak dituntut untuk menghadapi tantangan karena dengan bervariasinya jasa yang diberikan oleh klien dapat menimbulkan berbagai macam tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Tekanan dari klien dengan adanya batasan waktu yang mengharuskan seorang Akuntan Publik seringkali lembur serta menimbulkan tingkat kompetisi yang tinggi. Mahasiswa akuntansi yang memiliki jiwa kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memilih lingkungan

pekerjaan yang bisa memberikan tantangan sehingga mahasiswa akan mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan dengan baik. Namun berbeda dengan 30 mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta, mereka lebih memilih karier dalam bidang lain yang memiliki lingkungan kerja atau sifat pekerjaan, tingkat persaingan, serta tantangan yang berbeda dengan Profesi Akuntan.

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan seseorang ketika memilih pekerjaan, karena setiap pekerjaan tentu memiliki sebuah peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Apabila peluang seseorang dalam berkarier pada suatu profesi sangat kecil dikarenakan persaingan yang sangat ketat, serta ketersediaan lapangan pekerjaan tersebut sangat sedikit, maka motivasi seseorang untuk berkarier dalam profesi tersebut menjadi kurang. Sementara peluang untuk berkarier menjadi akuntan masih sangat terbuka lebar karena jumlah akuntan di Indonesia masih sangat minim, namun motivasi 30 mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta dalam memilih karier menjadi akuntan masih rendah.

Banyaknya faktor-faktor yang memotivasi pemilihan karier seorang mahasiswa akuntansi, sehingga penelitian ini dibatasi pada faktor nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Belum adanya penelitian yang meneliti tentang Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan**

**Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)’’.**

**B. Identifikasi Masalah**

1. Banyaknya persyaratan serta mekanisme yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang akuntan menyebabkan rendahnya jumlah akuntan dan motivasi mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Profesi akuntan merupakan salah satu profesi dalam bidang akuntansi dan 30 mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta belum memiliki motivasi yang kuat untuk berkarier menjadi seorang akuntan dan lebih memilih berkarier pada bidang lain.
3. 75% mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta masih ragu dan belum konsisten dengan pilihan karier yang akan ditempuh.
4. Praktik kerja yang monoton pada profesi akuntan serta *deadline* yang ketat dalam penyelesaian tugas menyebabkan 30 mahasiswa akuntansi tidak termotivasi untuk memilih karier sebagai akuntan.
5. 30 mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta tidak termotivasi menjadi akuntan karena menganggap profesi akuntan kurang memberikan kepuasan pada saat pekerjaan dilakukan, sehingga tidak menimbulkan kecintaan terhadap profesi akuntan.
6. 30 mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta lebih memilih karier dalam bidang lain yang memiliki lingkungan kerja atau sifat

pekerjaan, tingkat persaingan, serta tantangan yang berbeda dengan Profesi Akuntan.

7. Peluang untuk berkarier menjadi akuntan masih terbuka lebar karena jumlah akuntan masih sangat rendah namun motivasi 30 mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta masih rendah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini memfokuskan pada Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2012, 2013, 2014, dan 2015 yang diduga dipengaruhi oleh faktor Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja. Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan dipilih karena berkaitan dengan kepuasan pada saat maupun setelah melakukan pekerjaan. Selain Nilai Intrinsik Pekerjaan, peneliti juga mengambil variabel Lingkungan Kerja karena Lingkungan Kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Pengambilan variabel Pertimbangan Pasar Kerja karena terkait peluang dan kesempatan untuk berkarier pada suatu pekerjaan dimana peluang untuk berkarier menjadi akuntan masih sangat terbuka lebar.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan?

2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan?
3. Bagaimanakah pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan?
4. Bagaimanakah pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
3. Mengetahui pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
4. Mengetahui pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan secara bersama-sama terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.



## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan maupun wawasan ilmiah kepada penulis dan juga pembaca mengenai faktor-faktor yang memotivasi dalam pemilihan karier.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau tambahan informasi yang diperlukan apabila ingin meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan memperdalam pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai faktor-faktor yang memotivasi dalam pemilihan karier sebagai akuntan.

#### **b. Bagi mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk berkarier sebagai akuntan terutama bagi mahasiswa akuntansi.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan**

###### **a. Pengertian motivasi pemilihan karier sebagai akuntan**

Yayat Hayati Djatmiko (2008: 67) motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian tujuan. Menurut Marihot Manullang (2004: 165) motivasi yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang-orang tersebut. Miftah Thoha (2001: 181) mengartikan motivasi sebagai dorongan yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar atau tidak sadar. Dorongan itu pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum. Motivasi merupakan daya penggerak seseorang yang berupa dorongan yang menyebabkan seseorang berperilaku, serta berusaha mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan.

Menurut Dewa Ketut Sukardi (1994: 72) pemilihan karier atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, serta orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Menurut Lina Marliyah, dkk (2004: 59) pilihan karier adalah suatu proses ketika remaja mengarahkan diri pada suatu tahap baru dalam kehidupannya, melihat posisi dalam kehidupan pembuatan keputusan karier mereka. Pemilihan karier merupakan suatu proses pada seseorang dimana mengarahkan dirinya untuk memasuki tahap baru dalam hidupnya yang dapat dipengaruhi oleh budaya, teman bergaul, orang tua, serta orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting di dalamnya.

Akuntan merupakan sebutan dan gelar yang diberikan kepada seorang sarjana yang telah menempuh pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi pada suatu perguruan tinggi serta telah menempuh dan lulus pendidikan profesi akuntansi (PPAK) dan juga telah lulus ujian sertifikasi serta telah terdaftar menjadi akuntan dengan memiliki nomor register. Maya Sari (2013), akuntan merupakan salah satu profesi dalam dunia kerja yang dapat dijalani oleh mahasiswa akuntansi. Menurut *International Federation of Accountants* (dalam Moenaf Hamid Regar, 2003: 3), profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang

bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Apabila seseorang telah lulus dari pendidikan tinggi, tetapi tidak terdaftar maka yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan tersebut, bukan akuntan. Oleh sebab itu, semua akuntan yang resmi mempunyai nomor register (Moenaf Hamid Regar, 2007: 7). Profesi akuntan merupakan suatu pekerjaan yang dikhususkan pada seseorang yang telah menempuh pendidikan profesi akuntansi dan telah lulus ujian sertifikasi serta memiliki keahlian di bidang akuntansi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pemilihan karier sebagai akuntan yaitu daya penggerak seseorang yang menimbulkan semangat kerja agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan untuk memperoleh kepuasan terutama dalam menentukan pilihan karier menjadi akuntan serta dikhususkan pada seseorang yang telah menempuh pendidikan profesi akuntansi dan telah lulus ujian sertifikasi serta memiliki keahlian di bidang akuntansi.

b. Bidang akuntansi menurut Soemarso (2004: 7):

- 1) Akuntansi Keuangan yaitu bidang akuntansi yang berkaitan dengan keseluruhan unit ekonomi serta berhubungan dengan pelaporan keuangan untuk pihak-pihak di luar perusahaan.

- 2) Auditing yaitu bidang akuntansi yang berkaitan dengan audit secara bebas terhadap laporan yang dihasilkan oleh akuntansi keuangan.
- 3) Akuntansi Manajemen yaitu bidang akuntansi yang berhubungan dengan informasi untuk manajemen perusahaan yang fungsinya untuk mengendalikan kegiatan perusahaan, memonitor arus kas, dan menilai alternatif dalam pengambilan keputusan.
- 4) Akuntansi Biaya yaitu bidang akuntansi yang lebih menekankan pada penetapan serta kontrol atas biaya.
- 5) Akuntansi Perpajakan merupakan bidang akuntansi yang berkaitan dengan tujuan pajak dimana konsep tentang transaksi dan kejadian keuangan serta bagaimana mengukur dan melaporkannya ditetapkan oleh peraturan pajak.
- 6) Sistem informasi yaitu bidang akuntansi yang menyediakan informasi keuangan maupun non-keuangan yang berguna untuk pelaksanaan kegiatan organisasi secara efektif.
- 7) Penganggaran yaitu bidang akuntansi yang berhubungan dengan penyusunan rencana keuangan mengenai kegiatan perusahaan dalam jangka waktu tertentu di masa datang serta analisis dan pengontrolannya.
- 8) Akuntansi Pemerintahan yaitu bidang akuntansi yang mengkhususkan diri dalam pencatatan serta pelaporan transaksi-transaksi yang terjadi di badan Pemerintah.

c. Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia

Gelar akutan diatur oleh Undang-undang No. 34 Tahun 1954. Pendidikan untuk menjadi akutan dilakukan melalui Fakultas Ekonomi Negeri yang mempunyai jurusan akuntansi. Terdapat 18 fakultas ekonomi universitas negeri di Indonesia yang mempunyai jurusan akuntansi serta berhak untuk mengeluarkan akutan. Bagi perguruan tinggi swasta dan perguruan tinggi negeri lain, gelar akutan dapat diperoleh apabila mereka telah lulus Ujian Negara Akuntansi (UNA).

UNA dibagi menjadi dua tahapan yaitu UNA Dasar, dan UNA Profesi. UNA dasar dikhususkan untuk seseorang yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi swasta jurusan akuntansi yang minimal telah terdaftar pada Kopertis. UNA dasar juga dapat diikuti oleh mereka yang berpendidikan fakultas ekonomi negeri jurusan akuntansi serta belum diakui oleh Panitia Ahli Pertimbangan Persamaan Ijazah Akutan. UNA dasar juga dapat ditempuh oleh calon peserta lulusan akademi akuntansi yang telah lulus ujian negara. UNA Profesi dapat ditempuh oleh mereka yang telah lulus UNA Dasar dan juga lulus ujian negara sarjana ekonomi jurusan akuntansi. Bagi lulusan perguruan tinggi jurusan akuntansi di luar negeri yang ingin memperoleh gelar akutan di Indonesia, persyaratannya ditentukan oleh Panitia Ahli Pertimbangan Persamaan Ijazah Akutan.

Untuk dapat berpraktik sebagai akuntan publik, seorang akuntan masih harus menempuh dan lulus Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). Selain itu, tenaga-tenaga di bidang akuntansi (terutama untuk tenaga bawah sampai menengah) dapat juga diperoleh bagi mereka yang mengikuti pendidikan di akademi akuntansi, program diploma akuntansi dan politeknik akuntansi. Di Indonesia untuk mendapatkan gelar akuntan seorang sarjana akuntansi harus menyelesaikan pendidikan tambahan yaitu pendidikan profesi akuntansi yang merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana Ilmu Ekonomi pada program studi akuntansi.

Menurut Soemarso (2004: 6), secara garis besar akuntan dapat digolongkan menjadi: 1) Akuntan Publik (*public accountants*) yaitu profesi akuntan yang bekerja secara independen dan biasanya bergabung atau memilih mendirikan suatu kantor akuntan publik dengan tujuan memberikan berbagai jasa akuntansi, 2) Akuntan Perusahaan (*management accountants*) yaitu akuntan yang bekerja pada perusahaan yang tugasnya menjalankan berbagai fungsi akuntansi di perusahaan, 3) Akuntan Pemerintah (*government accountants*) yaitu pemerintahan yang bertugas untuk menjalankan fungsi akuntansi untuk instansi pemerintahan, dan 4) Akuntan Pendidik merupakan akuntan yang memiliki tugas utama melakukan riset pengembangan bidang

ilmu akuntansi, serta menjadi tenaga pendidik dengan memberikan pengajaran ilmu pengetahuan akuntansi.

d. Profesi Akuntan di Indonesia

1) Akuntan Publik

Soemarso (2004: 6), Akuntan Publik adalah akuntan independen yang memberikan jasa-jasanya atas dasar pembayaran tertentu, untuk dapat berpraktik sebagai akuntan publik dan mendirikan kantor akuntan, seseorang harus memperoleh izin dari Departemen Keuangan. Seorang akuntan publik dapat memberikan: (1) jasa pemeriksaan; (2) jasa perpajakan; (3) jasa konsultasi manajemen; dan (4) jasa akuntansi. Mulyadi (2002: 2), Akuntan Publik merupakan akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama pada bidang pemeriksaan atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Akuntan publik merupakan seorang akuntan profesional yang memberikan berbagai macam jasa untuk klien terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan untuk memenuhi kebutuhan kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak) atau pihak-pihak yang berkepentingan. Jasa lain yang ditawarkan untuk masyarakat antara lain: konsultasi pajak, konsultasi bidang manajemen, penyusun sistem akuntansi, serta penyusun laporan keuangan.



Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan atas laporan keuangan serta konsultasi di bidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik (Wijayanti, 2001: 362). Apabila seseorang ingin berkarier menjadi akuntan publik, maka harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman.

Izin menjalankan praktik sebagai akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan sebagai berikut (Mulyadi, 2002: 26):

- a) Berdomisili di Indonesia.
- b) Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang telah diselenggarakan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).
- c) Menjadi anggota IAPI.
- d) Telah memiliki pengalaman kerja minimal tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit.

Berikut ini adalah gambaran jenjang karier akuntan publik (Mulyadi, 2002: 33):

- a) Auditor junior, bertugas dalam melaksanakan suatu prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
- b) Auditor senior, bertugas dalam melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit agar sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
- c) *Manager*, yaitu pengawas audit yang bertugas dalam membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit: mereview kertas kerja, laporan audit dan *management letter* ( laporan hasil manajerial).
- d) *Partner*, bertanggung jawab dalam hubungan dengan klien, serta bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap auditing.

## 2) Akuntan Perusahaan

Soemarso (2004: 6), Akuntan Manajemen yaitu akuntan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Mulyadi (1992: 29), Akuntan Intern adalah akuntan yang bekerja pada suatu perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya yaitu menentukan apakah

kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Abdul Halim (2003: 13), Akuntan Intern Perusahaan merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit. Hansen dan Mowen (2009: 6) menyatakan bahwa Akuntan Perusahaan merupakan akuntan yang bekerja pada suatu perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Akuntan Perusahaan merupakan akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan yang melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer dan karyawan yang fungsinya untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Selain itu, menghasilkan suatu informasi bagi pihak internal maupun eksternal, seperti manajer, karyawan, investor, kreditur, maupun pemerintah terkait penyusunan suatu laporan keuangan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan.

### 3) Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi (Soemarso, 2004: 44). Akuntan pendidik berperan sangat penting terutama dalam perkembangan dan keberlanjutan ilmu akuntansi melalui hasil penelitian maupun pengajaran di universitas dan lembaga pengajaran sejenis. Menurut Azhar Susanto (2003: 35) Akuntan Pendidik yaitu sarjana akuntansi yang berperan atau bekerja sebagai dosen baik itu dosen biasa, dosen luar biasa maupun dosen tamu.

Sri Rahayu, Eko Arief Sudaryono, dan Doddy Setiawan (2003) mengatakan bahwa mahasiswa yang mengharapkan bekerja sebagai Akuntan Pendidik lebih mempunyai jaminan hari tua. Hal tersebut menjadi pengharapan mahasiswa jurusan akuntansi untuk termotivasi memilih profesi akuntan pendidik. Akuntan Pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan juga akuntan pemerintah. Seiring dengan perkembangan perekonomian yang sangat pesat, maka dibutuhkan akuntan yang semakin banyak pula. Dalam konteks permasalahan inilah diperlukan pemenuhan kebutuhan akan tenaga akuntan pendidik.

Profesi sebagai Akuntan Pendidik sangat dibutuhkan untuk kemajuan profesi akuntansi itu sendiri, karena ditangan merekalah para calon–calon akuntan pendidik. Kemampuan dalam *transfer of knowledge* kepada mahasiswanya harus dimiliki oleh seorang akuntan pendidik agar mereka memiliki tingkat pendidikan yang tinggi serta menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi dan mampu mengembangkan pengetahuannya melalui penelitian.

#### 4) Akuntan Pemerintah

Soemarso (2004: 6), Akuntan Pemerintah adalah akuntan yang fokus kerjanya pada badan-badan Pemerintah, seperti di departemen-departemen, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pengawas Keuangan (BAPEKA), Direktorat Jendral Pajak, dan lain-lain.

Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005. SAP dinyatakan dalam bentuk Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah (PSAP), dilengkapi dengan Pengantar Standar Akuntansi Pemerintah dan disusun mengacu kepada Kerangka Konseptual Akuntansi pemerintah.

- e. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pemilihan karier sebagai akuntan:

Kunartinah (2003: 183) menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi dalam memilih karier dipengaruhi oleh lima faktor yaitu :

- a) Faktor intrinsik: faktor intrinsik pekerjaan berkaitan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat maupun setelah melakukan pekerjaan (*job content*). Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai intrinsik pekerjaan meliputi: penghargaan, kesempatan mendapat promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, dan pelatihan. Faktor intrinsik tidak terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri dan memberikan kepuasan secara langsung pada saat melakukan pekerjaan.
- b) Penghasilan jangka panjang dan penghasilan jangka pendek: penghasilan atau gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari suatu pekerjaan, bagi sebagian besar perusahaan merupakan daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja seseorang. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karier, para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi menempatkan gaji sebagai alasan utama.
- c) Pertimbangan pasar kerja: meliputi faktor jangka pendek meliputi ketersediaan pekerjaan dan faktor jangka panjang

meliputi keamanan kerja, fleksibilitas karier, dan kesempatan promosi.

- d) Latar belakang pendidikan di SMU (Sekolah Menengah Umum): mahasiswa jurusan akuntansi akan cenderung memilih karier sebagai akuntan, apabila dia memiliki dasar pengetahuan (*knowledge basic*) tentang akuntansi yang memadai yang diperoleh pada saat SMU.
- e) Persepsi rasio keuntungan dan kerugian menjadi akuntan: dalam berkarier menjadi akuntan, mahasiswa jurusan akuntansi akan berpikir mengenai keuntungan dan kerugian memilih karier tersebut, sehingga rasio keuntungan dan kerugian menjadi seorang akuntan mempengaruhi keputusan mahasiswa dalam memilih karier.

Maya Sari (2013: 176), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan profesi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik yaitu: nilai intrinsik pekerjaan, gaji, jumlah lowongan pekerjaan, lingkungan kerja, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik, serta persepsi mahasiswa tentang pengorbanan (*cost*) profesi akuntan publik.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan pendapat Kunartinah dan Maya Sari, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam memilih karier menjadi akuntan yaitu nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan jangka panjang dan pendek, pertimbangan pasar kerja, latar belakang pendidikan di SMU, persepsi rasio

keuntungan dan kerugian menjadi akuntan, gaji, jumlah lowongan pekerjaan, lingkungan kerja, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik, serta persepsi mahasiswa tentang pengorbanan (*cost*) profesi akuntan publik.

f. Indikator motivasi pemilihan karier sebagai akuntan

Indikator motivasi yang digunakan yaitu teori kebutuhan Abraham Maslow (dalam Sondang P. Siagian, 2012: 146):

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*):

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan faali, kebutuhan biologis, seperti: istirahat, tidur, makan, minum, buang air, tempat berteduh, seks, dan sebagainya, sedangkan dalam pekerjaan seperti: gaji yang adil dan standar, pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan serta sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety need*):

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan keselamatan jasmani maupun rohaninya, keamanan pribadi maupun keluarganya, rasa tentram, bebas dari rasa takut, kebutuhan memperoleh pekerjaan, dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak, sedangkan dalam pekerjaan adalah seperti: kondisi keselamatan kerja, kenyamanan situasi kerja, jaminan karir/jabatan dan sebagainya.



c) Kebutuhan sosial (*Social need*):

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat lingkungannya, cinta-mencintai, afiliasi, rasa memiliki, dan kebutuhan sosial lainnya, sedangkan dalam pekerjaan seperti: interaksi dengan atasan, interaksi dengan sesama rekan kerja dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*):

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, kehormatan, status dan prestasi yang ada dan telah dicapainya.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*):

Kebutuhan aktualisasi diri pada dasarnya adalah kebutuhan akan perwujudan diri, pencapaian cita-cita diri, pembawaan sikap dirinya terhadap tugas dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, seperti: pekerjaan yang menarik dan menantang, kebebasan dalam mengungkapkan ide atau gagasan dalam pekerjaan, peluang berkreasi dan sebagainya. Umumnya tingkah laku manusia justru didorong oleh kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan olehnya. Urutan-urutan tingkatan kebutuhan tersebut di atas dapat membantu manajemen di dalam memahami persoalan-persoalan yang menyangkut perilaku karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Indikator yang digunakan pada motivasi pemilihan karier sebagai akuntan yaitu teori motivasi terkait kebutuhan Abraham Maslow karena terkait kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan kebutuhan apa yang mendorong semangat kerja seseorang. Selain itu, seseorang bertindak untuk memilih karier karena dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan hidupnya. Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan maka semakin giat dalam bekerja. Selain teori kebutuhan Abraham Maslow, terdapat indikator yang dibuat oleh penulis terkait motivasi untuk menjadi akuntan yang menyatakan motivasi dan rencana mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta untuk berkarier menjadi akuntan untuk mengetahui seberapa besar rencana dan motivasi untuk menjadi akuntan.

## 2. Nilai Intrinsik Pekerjaan

### a. Pengertian nilai intrinsik pekerjaan

Intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, dan pelatihan (Hastutie Nur Andriati, 2001: 34). Faktor intrinsik tidak dapat terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri serta memberikan kepuasan secara langsung pada saat pekerjaan dilakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan serta mencintai

pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan tersebut. Kepuasan dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa merupakan hal penting. Nilai intrinsik adalah nilai yang dikejar demi kepentingan diri sendiri. Yang termasuk dalam nilai ini adalah keinginan seseorang dalam memenuhi kesehatan tubuh dan jiwanya, ilmu pengetahuan, kedamaian batin, persahabatan, dan juga kebutuhan religius (Mangunhardjana, 1997: 15).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 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 faktor penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual serta pelatihan yang didapatkan.

b. Faktor Intrinsik

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997: 25-26) faktor intrinsik meliputi :

- 1) Pekerjaan yang menantang secara intelektual. Pencapaian prestasi seseorang berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang (*challenging works*). Setiap individu berbeda-beda, sebagian individu menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menantang (pekerjaan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyukai pekerjaan yang moderat maupun rendah.
- 2) Berada dalam lingkungan yang dinamis. Lingkungan yang dinamis akan mendukung kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kesempatan yang diberikan pada karyawan dapat memotivasi dirinya untuk memberikan hasil terbaik dan dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri pada masing-masing karyawan.
- 3) Mendukung kreativitas. Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kreativitas dalam kariernya.
- 4) Memberikan kebebasan atau otonomi. Kebebasan atau otonomi karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dalam batas-batas tertentu

karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil. Dengan demikian mereka merasakan kepuasan secara langsung yang berupa otonomi tersebut.

c. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2001: 357), ada lima ciri intrinsik pekerjaan:

1) Keragaman ketrampilan (*skill variety*)

Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, maka semakin berkurang tingkat kebosanan pada suatu pekerjaan.

2) Jati diri Tugas (*task identity*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

3) Tugas yang penting (*task significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka cenderung akan menimbulkan kepuasan kerja.

#### 4) Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

#### 5) Umpan balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian umpan balik pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan sebuah proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Lara Absara Aprliyan (2011: 43), sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan yang rutin serta pekerjaan cepat diselesaikan. Selain itu, semua mahasiswa menganggap bahwa profesi akuntan perusahaan akan menghadapi pekerjaan yang rutin dan dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan profesi akuntan publik akan menghadapi banyak tekanan dan tingkat kompetisi yang tinggi. Sri Rahayu, Eko Arief Sudaryono, dan Doddy Setiawan (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan pendidik menganggap pekerjaan yang dijalani lebih rutin dibandingkan karir pada akuntan perusahaan. Mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan pemerintah menganggap pekerjaannya memiliki rutinitas lebih tinggi dibandingkan dengan akuntan publik yang memiliki jenis

pekerjaannya tidak rutin, akan tetapi pekerjaannya mempunyai banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan.

Menurut Alex Sumaji Nitisemito (2000: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2001: 1), lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Kartini Kartono (1995: 160), lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan atau tempat orang itu dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

#### b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

##### 1) Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar



tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan  
(Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Alex Sumaji Nitisemito (2000: 159) merinci tiga indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

#### 1) Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencahayaannya, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

## 2) Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang sifatnya harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja bersifat lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2001: 46), indikator-indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 5 indikator yakni:

### 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga

pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi

bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 5) Keamanan di tempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini terkait lingkungan kerja pada profesi akuntan yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersediannya lapangan pekerjaan.

### 4. Pertimbangan Pasar Kerja

#### a. Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang menjadi bahan pertimbangan seseorang ketika memilih dan menentukan sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan memiliki sebuah peluang serta kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya

lebih kecil. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor yang menyebabkan karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dan jauh dari kasus PHK (Andi Setiawan Chan, 2012). Andi Setiawan Chan (2012) menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja, hal tersebut didukung oleh Lutfi Harris dan Ali Djamhuri (2001) yang berpendapat bahwa sampai saat ini daya serap tenaga kerja yang memiliki kemampuan di bidang akuntansi masih relatif cukup besar mengingat ruang lingkup kerja yang dapat ditangani akuntan cukup luas. Maya Sari (2013), Pertimbangan Pasar Kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Karir diharapkan bukan pilihan karir sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai seseorang pensiun.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan ketika akan memasuki dunia kerja terkait pasar kerja suatu profesi dan hal tersebut juga mempertimbangkan keamanan, seberapa besar ketersediaan lapangan pekerjaan, fleksibilitas suatu pekerjaan yang terkait pola kerja, dan kesempatan mendapatkan promosi pekerjaan.

b. Aspek Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Wheller K.G. (1983) pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi empat aspek, yaitu sebagai berikut:

1) Tersedianya lapangan pekerjaan

Faktor jangka pendek seperti *supply* kerja pada bidang akuntansi dinilai lebih baik jika dibandingkan dengan bisnis lain bagi mahasiswa jurusan bisnis, psikologi, dan pendidikan

2) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan hanya merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun.

3) Fleksibilitas karier

Adanya pilihan karir yang lebih fleksibel dapat membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karier yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.

4) Kesempatan promosi

Promosi merupakan suatu proses pemindahan jenjang karier secara vertikal ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Seseorang yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong

peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi *turnover*.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Muhammad Ikhwan Zaid (2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi berganda dengan sampel penelitian mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2012. Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian relevan tersebut adalah variabel penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi Akuntan Publik. Sementara faktor gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi Akuntan Publik. Persamaan penelitian Muhammad dengan penelitian ini ada pada penggunaan variabel Pertimbangan Pasar Kerja. Perbedaan penelitian ini yaitu penggunaan variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja, sampel yang digunakan dalam penelitian, serta penggunaan variabel terikat pada penelitian ini yaitu Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

2. Adi Surono Putro (2012) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”. Faktor-faktor yang digunakan sebagai ukuran yang mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik dalam penelitian Adi tersebut adalah faktor Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, serta Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan Publik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda dengan sampel penelitian mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2008 dan 2009. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan faktor Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, serta Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan Publik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik, begitu juga secara parsial faktor Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, serta Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan Publik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Persamaan Adi Surono dengan penelitian ini ada pada penggunaan variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan dan Pertimbangan Pasar Kerja. Penelitian ini juga menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda seperti yang dilakukan oleh Adi Surono.



Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan lebih sedikit variabel, yaitu variabel Nilai Intrinsi Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja.

3. Mochammad Audi Aldahar (2013) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Faktor-faktor yang digunakan sebagai ukuran yang mempengaruhi pemilihan karier sebagai akuntan publik dalam penelitian Mochammad Audi tersebut adalah faktor Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Personalitas. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi berganda dan analisis varian satu jalur dengan sampel penelitian mahasiswa tingkat akhir dan mahasiswa PPAk Universitas Hasanudin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi, begitu juga secara parsial faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi, namun faktor pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier sebagai

akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. Persamaan penelitian Mochammad Audi dengan penelitian ini ada pada penggunaan variabel Lingkungan Kerja dan Pertimbangan Pasar Kerja. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi berganda seperti yang dilakukan oleh Mochammad Audi Aldahar. Perbedaannya adalah pada penelitian ini menggunakan lebih sedikit variabel, yaitu Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan**

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 beberapa faktor antara lain: penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, serta pelatihan yang didapatkan. Jika mahasiswa memandang bahwa profesi akuntan memberikan kepuasan pada saat maupun setelah bekerja pada seseorang, hal ini akan meningkatkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Sebaliknya, jika mahasiswa memandang bahwa profesi akuntan tidak terlalu memberikan kepuasan pada saat maupun setelah bekerja pada seseorang, hal tersebut akan menurunkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi Nilai Intrinsik Pekerjaan maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan juga akan semakin tinggi.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Jika mahasiswa memandang bahwa lingkungan kerja pada profesi akuntan merupakan lingkungan yang akan meningkatkan kinerjanya, hal ini akan meningkatkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Sebaliknya, jika mahasiswa memandang bahwa lingkungan kerja pada profesi akuntan bukan merupakan lingkungan yang akan meningkatkan kinerjanya, hal tersebut akan menurunkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan juga akan semakin tinggi.

## **3. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan**

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam berkarier karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda dan tidak bisa disamakan satu sama lain. Apabila peluang seseorang

dalam berkarier pada suatu profesi sangat sedikit dikarenakan persaingan yang sangat ketat, serta ketersediaan lapangan pekerjaan tersebut sangat sedikit, maka motivasi seseorang untuk berkarier dalam profesi tersebut menjadi kurang. Sementara, peluang untuk berkarier menjadi akuntan masih sangat terbuka lebar karena jumlah akuntan di Indonesia masih sangat minim. Minimnya jumlah akuntan tersebut dapat menjadi pertimbangan mahasiswa untuk berkarier menjadi seorang akuntan. Jika mahasiswa memandang bahwa profesi akuntan memberikan peluang yang besar untuk berkarier di dalamnya, hal ini akan menjadi pertimbangan dalam pemilihan karier, yang selanjutnya akan meningkatkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Sebaliknya, jika mahasiswa memandang bahwa profesi akuntan tidak terlalu memberikan peluang yang besar untuk berkarier di dalamnya, hal tersebut bukan menjadi pertimbangan, yang selanjutnya akan menurunkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Pertimbangan Pasar Kerja maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan juga akan semakin tinggi.

#### **4. Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan**

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 beberapa faktor, seperti penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual serta pelatihan yang didapatkan. Jika profesi akuntan memberikan kepuasan pada saat maupun setelah bekerja pada seseorang, hal ini akan meningkatkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Sebaliknya, jika profesi akuntan tidak terlalu memberikan kepuasan pada saat maupun setelah bekerja pada seseorang, hal tersebut akan menurunkan motivasinya

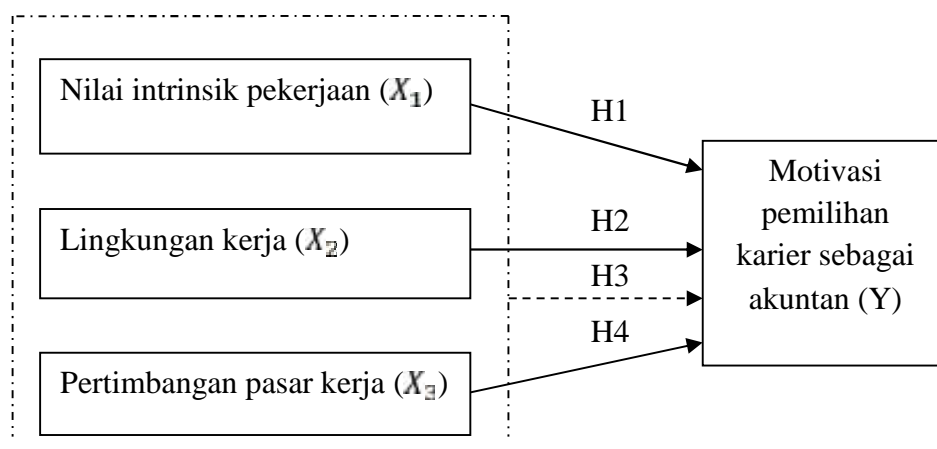
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Jika lingkungan kerja pada profesi akuntan merupakan lingkungan yang akan meningkatkan kinerjanya, hal ini akan meningkatkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja pada profesi akuntan bukan merupakan lingkungan yang akan meningkatkan kinerjanya, hal tersebut akan menurunkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan.

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam berkarier karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda dan tidak bisa disamakan satu sama lain. Jika profesi akuntan

memberikan peluang yang besar untuk berkarier di dalamnya, hal ini akan menjadi pertimbangan dalam pemilihan karier, yang selanjutnya akan meningkatkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Sebaliknya, jika profesi akuntan tidak terlalu memberikan peluang yang besar untuk berkarier di dalamnya, hal tersebut bukan menjadi pertimbangan, yang selanjutnya akan menurunkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan. Berdasarkan uraian di atas, maka semakin tinggi Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan juga akan semakin tinggi.

#### D. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel terikat motivasi pemilihan karier sebagai akuntan (Y) dan variabel bebas yaitu nilai intrinsik pekerjaan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan pertimbangan pasar kerja ( $X_3$ ). Paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————▶ : Garis regresi sederhana

-----▶ : Garis regresi berganda

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
- H2: Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
- H3: Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
- H4: Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Waktu pelaksanaan penelitian bulan Januari 2016 hingga Februari 2016.

##### **B. Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Peneliti melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul serta menelusuri kembali fakta yang secara masuk akal sebagai faktor-faktor penyebabnya. Peneliti mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen), dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (variabel independen) (Nur Indriantoro, 2002: 27).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring* (Sugiyono, 2012: 3). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) yaitu: Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap



variabel dependen (variabel terikat) yaitu Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

### **C. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### **1. Variabel Dependen.**

Variabel ini sering disebut variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 4). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan (Y).

#### **2. Variabel Independen**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_3$ ). Variabel independen adalah variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahan variabel dependen (Sugiyono, 2012: 4).

### **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

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

Motivasi pemilihan karier sebagai akuntan yaitu daya penggerak seseorang yang menimbulkan semangat kerja agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan untuk memperoleh kepuasan terutama dalam menentukan pilihan karier menjadi akuntan serta dikhususkan pada seseorang yang telah menempuh pendidikan profesi akuntansi dan telah lulus ujian sertifikasi serta memiliki keahlian di bidang akuntansi. Pada penelitian ini motivasi pemilihan karier sebagai akuntan dipengaruhi oleh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja. Indikator motivasi pemilihan karier sebagai akuntan adalah motivasi untuk menjadi akuntan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

### **2. Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan ( $X_1$ )**

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. Indikator nilai intrinsik pekerjaan yaitu tantangan intelektual, suasana kerja dinamis, dituntut kreativitas, dan kebebasan dalam penyelesaian tugas.

### 3. Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan ( $X_2$ )

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana seseorang bekerja yang dapat merubah *mindset* seseorang ketika bekerja dan menjalankan tugasnya, serta berkaitan dengan metode kerja serta pengaturan kerja pada perseorangan maupun kelompok dalam lingkungan tersebut. Indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

### 4. Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan ( $X_3$ )

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan ketika akan memasuki dunia kerja terkait pasar kerja suatu profesi dan hal tersebut juga mempertimbangkan keamanan, seberapa besar ketersediaan lapangan pekerjaan, fleksibilitas suatu pekerjaan yang terkait pola kerja, dan kesempatan mendapatkan promosi jabatan. Adapun indikator yang digunakan antara lain: tersedianya lapangan pekerjaan, keamanan kerja, fleksibilitas karier, dan kesempatan promosi.

## E. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa program studi akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta yang berjumlah 363 mahasiswa. Alasan pemilihan mahasiswa akuntansi sebagai responden, karena mahasiswa akuntansi adalah calon-calon praktisi dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan, yang nantinya diharapkan

mampu untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam profesi yang akan mereka geluti.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012: 62). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik *propotionate stratified random sampling*. Cara untuk menentukan jumlah sampelnya, peneliti menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

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

$$n = \frac{363}{1+363(0,05^2)}$$

$$n = 190,3014$$

$$n = 192$$

Pembagian penarikan sampel per angkatan digunakan rumus sebagai berikut:

$$N = \frac{\text{Jumlah per angkatan}}{\text{Jumlah keseluruhan}} \times 192$$

Tabel 1. Jumlah Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

Angkatan	Jumlah	Perhitungan	Sampel Minimal
2012	105 mahasiswa	105/363 x 192 = 55,53 56	56 mahasiswa
2013	85 mahasiswa	85/363 x 192 = 44,95 45	45 mahasiswa
2014	103 mahasiswa	103/363 x 192 = 54,47 54	54 mahasiswa
2015	70 mahasiswa	103/363 x 192 = 37,02 37	37 mahasiswa
Total	363 mahasiswa		192 mahasiswa

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berkaitan perhitungan di atas, jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 192 responden. Sampel yang digunakan yaitu mahasiswa akuntansi angkatan 2012 yang berjumlah 56 mahasiswa, mahasiswa akuntansi angkatan 2013 yang berjumlah 45 mahasiswa, serta

mahasiswa akuntansi angkatan 2015 yang berjumlah 37 mahasiswa. Alasan pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua angkatan karena untuk menggeneralisasikan hasil penelitian terkait motivasi pemilihan karier mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta terhadap profesi akuntan yang mana masing-masing angkatan tidak dapat disamakan motivasinya satu sama lain. Selain itu, peneliti ingin membandingkan motivasi masing-masing angkatan. Mahasiswa akuntansi juga dianggap memiliki pengetahuan serta pertimbangan dalam pemilihan karier yang akan digeluti dalam bidang akuntansi dalam hal ini terkait pemilihan karier sebagai akuntan.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek peneliti melalui kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *a five point likertscale* kuesioner dengan jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dimana kuesioner tersebut dibagikan secara langsung. Angket atau kuesioner yang diisi oleh responden digunakan untuk mengetahui Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang menghasilkan informasi untuk melakukan sebuah penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diambil dan dikembangkan dari beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan motivasi pemilihan karier sebagai akuntan.

Penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan pertanyaan tertutup (*closed ended questions*). Kuesioner merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada responden berisi informasi yang terkait dengan objek yang diteliti. Pertanyaan tertutup (*closed ended questions*) adalah pertanyaan yang jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya (Kuncoro Mudrajat, 2003: 156).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari para responden dengan menggunakan kuesioner dengan *Likert scale* yang nantinya untuk mengukur Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja dan Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Penetapan skor diberikan kepada butir-butir pernyataan penelitian dalam kuesioner. *Likert scale* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi empat dengan rentang nilai 1 sampai dengan 4 dengan asumsi:

Tabel 2. Skor Modifikasi Skala *Likert*

Pernyataan positif		Pernyataan negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat setuju	4	Sangat setuju	4
Setuju	3	Setuju	3
Tidak setuju	2	Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	1

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir pertanyaan
1	Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan (Y)	Motivasi untuk menjadi akuntan	1,2
		Kebutuhan fisiologis	3,4,5,6
		Kebutuhan rasa aman	7,8,9
		Kebutuhan sosial	10,11,12,13
		Kebutuhan akan penghargaan	14,15,16
		Kebutuhan untuk aktualisasi diri	17,18,19
2	Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ )	Tantangan intelektual	1,2,3
		Suasana kerja dinamis	4,5,6
		Dituntut kreativitas	7,8,9
		Kebebasan dalam penyelesaian tugas	10,11,12
3	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Suasana kerja	1,2
		Hubungan dengan rekan kerja	3,4,5
		Tersedianya fasilitas kerja	6,7
4	Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_3$ )	Tersedianya lapangan pekerjaan	1,2,3,4
		Keamanan kerja	5,6
		Fleksibilitas karier	7,8,9
		Kesempatan promosi	10,11

## H. Uji Coba Instrumen

### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2011: 52).

Perhitungan nilai korelasi antar skor indikator menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20 dengan melihat *Corrected Item-Total Correlation* tiap butir instrumen. Uji validitas menggunakan 30 responden dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ , n adalah jumlah sampel. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka butir pertanyaan dinyatakan valid, dan sebaliknya butir pertanyaan dinyatakan tidak valid jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ . Pada uji coba terpakai, apabila tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi syarat, maka instrumen tersebut akan digunakan sebagai data dalam uji selanjutnya (Sutrisno Hadi, 2000: 97).

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian validitas butir instrumen SPSS versi 20 :



Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen untuk motivasi pemilihan karier sebagai akuntan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,442	0,361	valid
2	0,592	0,361	valid
3	0,670	0,361	valid
4	0,698	0,361	valid
5	0,572	0,361	valid
6	0,571	0,361	valid
7	0,509	0,361	valid
8	0,244	0,361	tidak valid
9	0,578	0,361	valid
10	0,655	0,361	valid
11	0,542	0,361	valid
12	0,657	0,361	valid
13	0,657	0,361	valid
14	0,576	0,361	valid
15	0,486	0,361	valid
16	0,764	0,361	valid
17	0,503	0,361	valid
18	0,508	0,361	valid
19	0,579	0,361	valid

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Tabel 4 menunjukkan bahwa masih terdapat 1 item pernyataan nomor 8 menunjukkan hasil yang tidak valid. Nilai r hitung yang dihasilkan lebih kecil daripada nilai r tabel. Pernyataan yang lain menunjukkan bahwa nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel untuk masing-masing item pernyataan pada variabel motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan nomor 8 dinyatakan tidak valid sehingga tidak dapat digunakan sebagai data penelitian. Item-item pernyataan yang lain pada variabel motivasi pemilihan karier sebagai akuntan dinyatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen untuk nilai intrinsik pekerjaan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,626	0,361	valid
2	0,519	0,361	valid
3	0,512	0,361	valid
4	0,638	0,361	valid
5	0,472	0,361	valid
6	0,344	0,361	tidak valid
7	0,704	0,361	valid
8	0,617	0,361	valid
9	0,519	0,361	valid
10	0,372	0,361	valid
11	0,449	0,361	valid
12	0,537	0,361	valid

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Tabel 5 menunjukkan bahwa masih terdapat 1 item pernyataan nomor 6 menunjukkan hasil yang tidak valid. Nilai r hitung yang dihasilkan lebih kecil daripada nilai r tabel. Pernyataan yang lain menunjukkan bahwa nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel untuk masing-masing item pernyataan pada variabel nilai intrinsik pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan nomor 6 dinyatakan tidak valid sehingga tidak dapat digunakan sebagai data penelitian. Item-item pernyataan yang lain pada variabel nilai intrinsik pekerjaan dinyatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen untuk lingkungan kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,450	0,361	Valid
2	0,577	0,361	valid
3	0,785	0,361	valid
4	0,597	0,361	valid
5	0,805	0,361	valid
6	0,818	0,361	valid
7	0,607	0,361	valid

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel untuk masing-masing item pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Hal ini berarti data tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen untuk pertimbangan pasar kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,579	0,361	valid
2	0,499	0,361	valid
3	0,624	0,361	valid
4	0,632	0,361	valid
5	0,315	0,361	tidak valid
6	0,683	0,361	valid
7	0,404	0,361	valid
8	0,614	0,361	valid
9	0,509	0,361	valid
10	0,728	0,361	valid
11	0,668	0,361	valid

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Tabel 7 menunjukkan bahwa masih terdapat 1 item pernyataan nomor 5 menunjukkan hasil yang tidak valid. Nilai r hitung yang dihasilkan lebih kecil daripada nilai r tabel. Pernyataan yang lain menunjukkan bahwa nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar

daripada nilai  $r$  tabel untuk masing-masing item pernyataan pada variabel pertimbangan pasar kerja. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan nomor 5 dinyatakan tidak valid sehingga tidak dapat digunakan sebagai data penelitian. Item-item pernyataan yang lain pada variabel pertimbangan pasar kerja dinyatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Indriantoro dan Bambang Supomo (2009: 180) konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda. Pengukuran reliabilitas data menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Kuesioner dikatakan reliabel ketika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2011: 47).

Konsistensi Internal diukur dengan menggunakan salah satu teknik statistik yaitu *Combarch's alpha*. Menurut Husein Umar (2011: 173) suatu variabel dikatakan valid apabila nilai *Combarch's alpha*  $> 0,70$ . Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 20.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cormbach's <i>alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi pemilihan karier sebagai akuntan	0,902	0,7	Reliabel
2	Nilai intrinsik pekerjaan	0,838	0,7	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,870	0,7	Reliabel
4	Pertimbangan pasar kerja	0,860	0,7	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Combarch's alpa*  $> 0,70$  untuk masing-masing variabel dalam penelitian. Hal ini berarti jawaban dari responden mengenai data tersebut reliabel. Kuesioner (angket) dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

## I. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2009: 170). Menurut Sugiyono (2012: 29) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan berlaku umum.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian. Variabel yang diukur dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan (Y), Nilai Intrinsik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pertimbangan Pasar Kerja (X3). Analisis deskriptif meliputi nilai maksimum, nilai minimum, dan rata-rata (*mean*) dari variabel-variabel penelitian.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

### a. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Informasi mengenai model empiris manakah yang sebaiknya digunakan, yaitu linear, kuadrat, atau kubik akan diperoleh melalui uji ini (Imam Ghazali, 2011: 166).

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  : harga bilangan F untuk garis regresi

$RK_{reg}$  : rerata kuadrat garis regresi

$RK_{res}$  : rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 13)

Pengaruh masing-masing variabel independen yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak terhadap variabel dependen dapat diketahui dari uji ini. Signifikansi ditetapkan 5% sehingga apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dianggap pengaruh antara

masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear. Sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka tidak linear.

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

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada gejala korelasi atau gejala multikolinieritas diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Imam Ghazali, 2011: 105). Untuk bebas dari masalah multikolonieritas, nilai *tolerance* harus 0,1 dan nilai VIF 10 (Ghozali, 2011: 105-106). Ada tidaknya dapat dideteksi dengan menggunakan *pearson correlation*, dilihat dari besarnya *tolerance value* dan *variance inflantion factor* yang dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance\ value}$$

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012: 261). Analisis ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-

masing variabel dependen yaitu Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

**1) Mencari koefisien korelasi antara variabel X1, X2, dan X3 dengan variabel Y**

Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara prediktor X dengan kriterium Y ialah teknik korelasi *Product Moment* tangkar dari Pearson dengan rumus umum:

$$r_{x1y} = \frac{\sum x1y}{\sqrt{(\sum x1^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{x2y} = \frac{\sum x2y}{\sqrt{(\sum x2^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{x3y} = \frac{\sum x3y}{\sqrt{(\sum x3^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_x$  = Koefisiensi korelasi anatar variabel X dan variabel Y

$\sum x1y$  = Jumlah jumlah produk antara X1 dan Y

$\sum x2y$  = Jumlah jumlah produk antara X2 dan Y

$\sum x3y$  = Jumlah jumlah produk antara X3 dan Y

$\sum x1^2$  = Jumlah kuadrat skor prediktor X1

$\sum x2^2$  = Jumlah kuadrat skor prediktor X2

$\sum x3^2$  = Jumlah kuadrat skor prediktor X3

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 4)



**2) Mencari koefisien determinasi ( $r^2$ ) dengan rumus:**

$$r^2 = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r^2 = \frac{(\sum xy)^2}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara X dan Y

$r^2$  = koefisien determinasi antara X dan Y

$\sum xy$  = jumlah produk X dan Y

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat prediktor X

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat kriterium Y

telah kita ketahui bahwa:

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}$$

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Hipotesis pertama dan kedua diterima jika nilai rhitung sama dengan atau lebih besar koefisien rtabel pada taraf signifikansi 5%. Sebaliknya, jika nilai rhitung lebih kecil dari rtabel pada taraf signifikansi 5% hipotesis ditolak.

**3) Menguji signifikansi regresi linier sederhana**

Uji “t” dilakukan untuk menguji signifikansi setiap variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefisien regresi

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 257)

Harga ini selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel. Jika thitung sama atau lebih besar dari ttabel pada taraf signifikansi 5% berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika thitung lebih kecil dari ttabel dengan taraf signifikansi 5% maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

#### 4) Mencari persamaan garis regresi linier sederhana.

Persamaannya sebagai berikut:

$$Y = aX + K$$

Keterangan :

Y = kriterium

a = bilangan koefisien prediktor

X = prediktor

K = konstanta

(Sutrisno Hadi, 2004: 5)

#### b. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu: Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar

Kerja terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam analisis regresi adalah:

**1) Mencari koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor**

Rumus korelasi ganda prediktor X1, X2, X3 dan Y

$$R_y(1,2,3) = \frac{\sqrt{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y + a_3 \sum x_3 y}}{\sum y^2}$$

Keterangan

$R_y(1,2,3)$  = koefisien korelasi antara X1, X2, dan X3 terhadap Y

$a_1$  = koefisien prediktor X1

$a_2$  = koefisien prediktor X2

$a_3$  = koefisien prediktor X3

$\sum x_1 y$  = Jumlah jumlah produk antara X1 dan Y

$\sum x_2 y$  = Jumlah jumlah produk antara X2 dan Y

$\sum x_3 y$  = Jumlah jumlah produk antara X3 dan Y

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 28)

**2) Mencari koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara prediktor X1, X2, dan X3 dengan Y, dengan rumus sebagai berikut:**

$$R^2(1,2,3) = \frac{\sqrt{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y + a_3 \sum x_3 y}}{\sum y^2}$$

Keterangan

$R^2(1,2,3)$  = koefisien determinasi antara X1, X2, dan X3 terhadap Y

$a_1$  = koefisien prediktor X1

$a_2$  = koefisien prediktor X2

$a_3$  = koefisien prediktor X3

$\sum x_1 y$  = Jumlah jumlah produk antara X1 dan Y

$\sum x_2 y$  = Jumlah jumlah produk antara X2 dan Y

$\sum x_3 y$  = Jumlah jumlah produk antara X3 dan Y

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 28)

### 3) Menguji Uji Signifikansi Simultan (Uji Stastik F)

Uji F hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap variabel dependen. Rumus uji F yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004: 23)

$$F_r = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

$F_r$  = Harga F

N = banyak sampel

m = banyak prediktor

$R^2$  = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor.

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel. Bila F hitung sama dengan atau lebih besar dari F tabel pada taraf signifikansi 5% maka signifikan. Sebaliknya bila F hitung lebih kecil dari F tabel, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung tidak signifikan.

### 4) Persamaan umum regresi linear berganda

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

Keterangan:

Y = Kriterium

a = Bilangan Konstan

b1, b2, b3 = Koefisien prediktor X1, koefisien prediktor X2,  
koefisien prediktor X3

x1, x2, x3 = Prediktor 1, prediktor 2, prediktor 3

(Sugiyono, 2012: 271)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data Umum**

Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) merupakan pengembangan dari IKIP Yogyakarta yang telah berdiri 21 Mei 1964. Sejarah panjang UNY dalam dunia pendidikan Indonesia telah menghasilkan tenaga kependidikan dan nonkependidikan yang berkualitas unggul. Banyak tenaga pengajar berkualifikasi S2 dan S3, pegawai profesional, perpustakaan universitas dan fakultas yang lengkap, pusat komputer, jaringan internet 24 jam, sarana olahraga berstandar internasional, pusat bahasa, laboratorium penelitian modern, dan lingkungan yang asri membuat kampus yang dijuluki *The Green Campus* ini menjadi salah satu universitas terfavorit dan layak diperhitungkan. Untuk menjawab tantangan global, mulai tahun 2008, UNY telah siap menuju *World Class University*.

Pengakuan internasional berupa sertifikasi terhadap kegiatan manajemen, proses, dan fasilitas pendukung sangat diperlukan dalam persaingan di era global. Untuk menuju *World Class University*, UNY saat ini telah berhasil mendapatkan sertifikasi di bidang kegiatan manajemen yaitu Standar manajemen Mutu (SMM) *International Organization for standardization* (ISO) 9001:2008.

Sebagai Institusi yang memfokuskan diri pada jasa layanan pendidikan, sejak tahun 2006 UNY telah merintis proses sertifikasi SMM ISO 9001:2000. Sertifikat ISO ini diawali oleh Fakultas Teknik (FT), yaitu Jurusan Pendidikan

Teknik Mesin dan Pendidikan Teknik Elektro pada 2007. Setahun Kemudian 4 Jurusan lain di FT menyusul memperoleh sertifikat ISO 9001:2000.

Langkah tersebut diikuti oleh 10 unit kerja lain di UNY, yaitu Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam; Fakultas Bahasa dan Seni; Fakultas Ilmu Pendidikan; Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi; Fakultas Ilmu Keolahragaan; Lembaga Penelitian; Lembaga Pengabdian Masyarakat; Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, Perencanaan dan Sistem Informasi; Biro Administrasi Umum dan Keuangan; dan Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan mengajukan sertifikasi ISO 9001:2000 di tahun 2008. Awal tahun 2009 kesepuluh unit kerja di UNY tersebut dinyatakan berhak dan layak menerima Sertifikat ISO 9001:2000 yang dikeluarkan oleh PT. Sucofindo Jakarta. Upacara penyerahan sertifikat ISO 9001:2000 bagi kesepuluh unit kerja di UNY tersebut dilakukan oleh Menteri Pendidikan Nasional, Prof. Dr. Bambang Sudibyo, M.B.A., pada 23 Maret 2009. Pada kesempatan tersebut diserahkan pula penghargaan dari PT. Sucofindo kepada Rektor UNY sebagai perguruan tinggi yang 11 unit kerjanya telah bersertifikat ISO 9001:2000 dan pada tahun 2010 kesebelas unit kerja tersebut melakukan migrasi dari Sertifikat ISO 9001:2000 ke ISO 9001:2008.

Dampak dari sertifikasi yang diterima UNY cukup banyak, diantaranya semakin banyaknya lembaga mitra menjalin kerjasama dengan UNY, dan juga beberapa perguruan tinggi negeri melakukan studi banding di UNY khusus tentang sertifikasi ISO. Manfaat ke dalam UNY sendiri sangat dirasakan dengan semakin tertibnya kegiatan perkuliahan dan kegiatan administrasi di

UNY. Kegiatan sertifikasi tidak berhenti pada diterimanya sertifikat saja melainkan keberlanjutan dari diperolehnya sertifikat tersebut yaitu selalu meningkatkan pelaksanaan pedoman yang telah ditetapkan, melakukan monitoring internal (audit internal), dan setiap satu tahun usia sertifikat akan dilakukan Surveillance Audit oleh PT. Sucofindo. Visi pada tahun 2025 UNY menjadi universitas kependidikan kelas dunia berlandaskan ketaqwaan, kemandirian dan kecendekiaan.

Misi Universitas Negeri Yogyakarta adalah mendidik manusia dan masyarakat Indonesia dengan :

1. Menyelenggarakan pendidikan akademik, profesi, dan vokasi dalam bidang kependidikan yang didukung bidang nonkependidikan untuk menghasilkan manusia unggul yang mengutamakan ketaqwaan, kemandirian, dan kecendekiaan.
2. Menyelenggarakan kegiatan penelitian untuk menemukan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan/ atau olahraga, yang menyejahterakan individu dan masyarakat, dan mendukung pembangunan daerah dan nasional, serta berkontribusi pada pemecahan masalah global.
3. Menyelenggarakan kegiatan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat yang mendorong pengembangan potensi manusia, masyarakat, dan alam untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
4. Menyelenggarakan tata kelola universitas yang baik, bersih, dan akuntabel dalam pelaksanaan otonomi perguruan tinggi.

Penyelenggaraan Kegiatan di UNY bertujuan untuk :

1. Terwujudnya manusia yang betakwa, mandiri, dan cendekia yang menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila.
2. Terwujudnya penemuan, pengembangan, dan penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau olahraga yang mendukung pembangunan daerah dan nasional, serta berkontribusi pada pemecahan masalah global.
3. Terselenggaranya kegiatan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat yang mendorong pengembangan potensi manusia, masyarakat, dan alam untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
4. Terwujudnya tata kelola universitas yang baik, bersih, dan akuntabel dalam pelaksanaan otonomi perguruan tinggi.

## **B. Deskripsi Data Khusus**

### **1. Deskripsi Data Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2012, 2013, 2014, dan 2015. Peneliti menyebar 192 kuesioner (angket) dan semuanya terisi dengan lengkap.

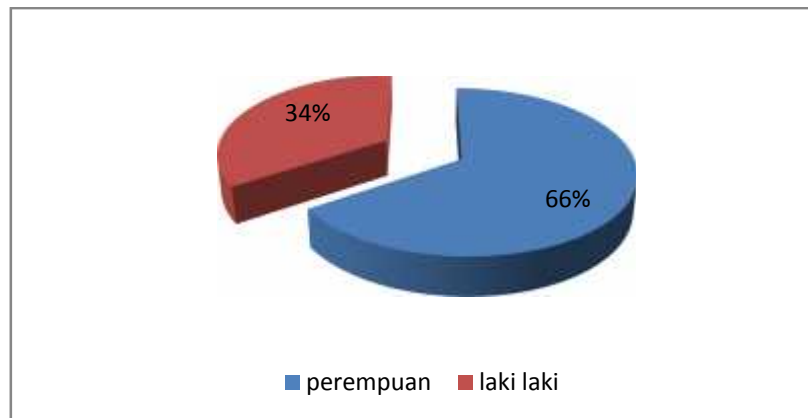
Tabel 9. Pembagian Kuesioner (angket)

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	192	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesiner yang tidak diisi dengan lengkap	0	0%
Kuesioner yang digunakan	192	100%

Sumber: data primer yang diolah (2016)



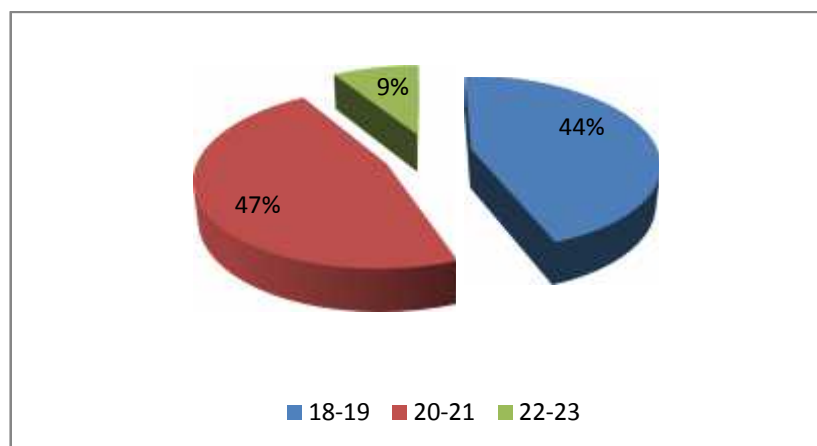
Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, dan IPK.



Gambar 2. *Pie-chart* karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Gambar di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 66%. Sedangkan responden laki-laki dalam penelitian ini sebesar 34%.

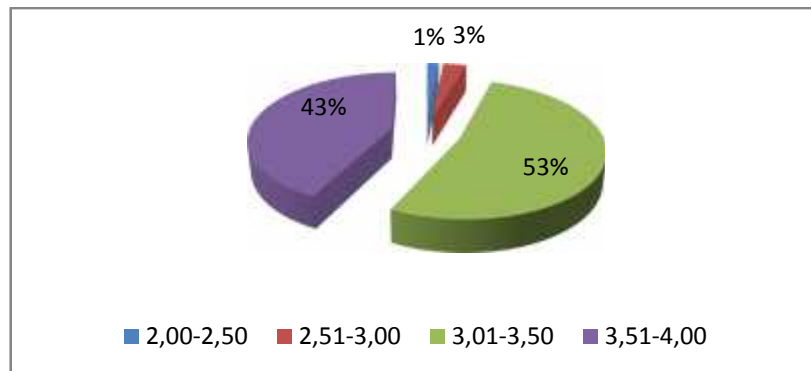


Gambar 3. *Pie-chart* karakteristik responden berdasarkan umur

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Gambar di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 20 tahun – 21 tahun sebesar 47%. Kemudian

disusul oleh umur 18 tahun – 19 tahun sebesar 44%. Dilanjutkan dengan reponden yang berumur 22 tahun - 23 tahun yaitu sebesar 9%.



Gambar 4. *Pie-chart* karakteristik responden berdasarkan IPK  
Sumber: data primer yang diolah (2016)

Gambar di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki IPK kisaran 3,01 - 3,50 sebanyak 53%. Kemudian disusul dengan IPK 3,51 - 4,00 sebesar 43%. Dilanjutkan dengan reponden yang memiliki IPK 2,51 – 3,00 yaitu sebesar 3%. Terakhir responden yang memiliki IPK 2,00 – 2,50 ada sekitar 1%.

## 2. Deskripsi Data Variabel

Variabel dalam penelitian ini dideskripsikan menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata Mean (M), Modus (Mo), Median (Me), dan Standar Deviasi (SD). Mean merupakan rata-rata, modus merupakan nilai variabel atau data yang mempunyai frekuensi tinggi dalam distribusi. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian:

Tabel 10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Modus	Median	Standar Deviasi
Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan	192	43	72	56,08	54	55	5,022
Nilai Intrinsik Pekerjaan	192	25	44	32,29	32	32	2,764
Lingkungan Kerja	192	16	28	23,88	21	24	2,942
Pertimbangan Pasar Kerja	192	15	40	30,57	30	30	3,268

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Menurut Sugiyono (2012: 34) ada beberapa langkah yang digunakan untuk menyajikan tabel distribusi frekuensi, antara lain:

- a. Mengitung jumlah kelas interval

Jumlah kelas interval dapat dihitung menggunakan rumus Sturges.

Rumus sturges sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

K = Jumlah Kelas Interval

n = Jumlah Responden

Log = Logaritma

- b. Menghitung rentang data

Perhitungan rentang data dilakukan dengan mengurangi data yang terbesar dengan data yang terkecil kemudian ditambah 1.

- c. Menghitung panjang kelas

Perhitungan panjang kelas dilakukan dengan cara rentang data dibagi dengan jumlah kelas.

d. Menyusun interval kelas

Penyusunan kelas interval dilakukan dengan cara menyusun data dari yang terkecil ke data yang terbesar.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan (Y). Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_3$ ).

**a. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan**

Variabel motivasi pemilihan karier sebagai akuntan diukur dengan 18 pernyataan. Penentuan skor menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Penentuan skor diberikan dari nilai 4 untuk sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju. Data hasil analisis statistik deskripsi sebelumnya, didapatkan nilai maksimum 72 sedangkan nilai minimum 43.

Menghitung jumlah kelas interval dilakukan dengan menggunakan rumus Stuges:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 192$$

$$K = 8,53 \text{ (atau dibulatkan menjadi 8)}$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung rentang data.

Perhitungan rentang data penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang data} = (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1$$

$$\text{Rentang data} = (72 - 43) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 30$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung panjang kelas.

Perhitungan panjang kelas pada variabel motivasi pemilihan karier sebagai akuntan sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 30 / 8$$

$$\text{Panjang kelas} = 3,75 \text{ (atau dibulatkan menjadi 4)}$$

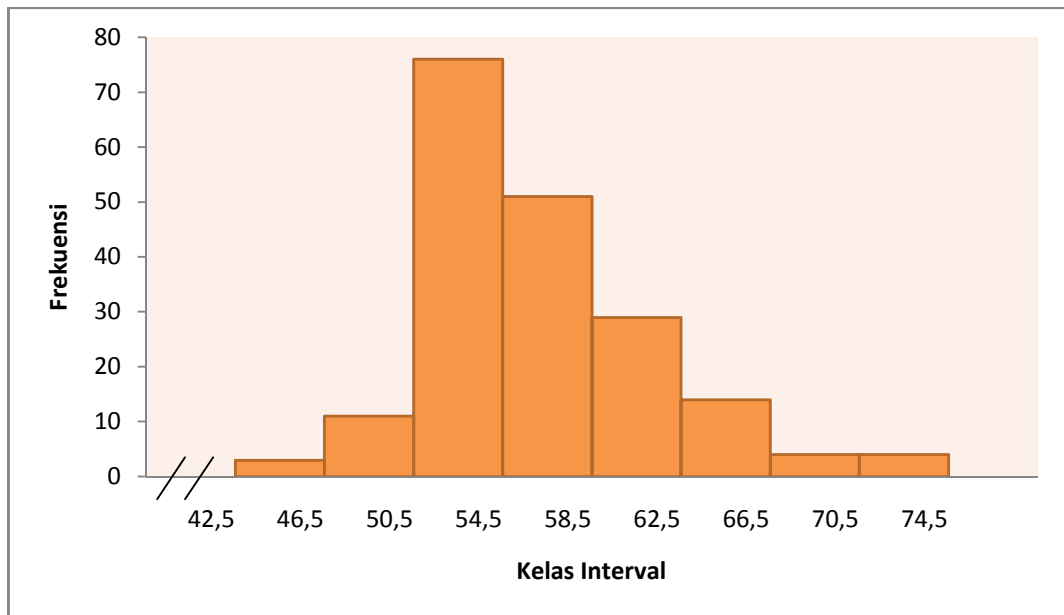
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	43 – 46	3
2	47 – 50	11
3	51 – 54	76
4	55 – 58	51
5	59 – 62	29
6	63 – 66	14
7	67 - 70	4
8	71 - 74	4
Jumlah		192

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 51-54.

Berdasarkan distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan dengan menggunakan nilai Mean ideal dan Standar Deviasi ideal. Nilai Mean ideal variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan sebesar 57,5 dan Standar Deviasi 4,83

$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 57,5 + 4,83 = 62,33$$

$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 57,5 - 4,83 = 52,67$$

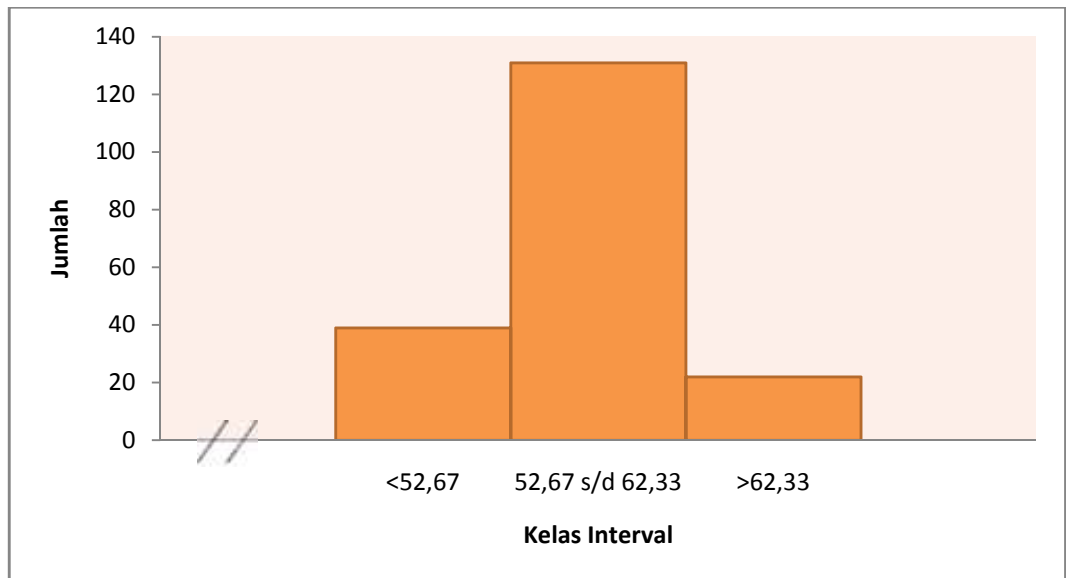
Tabel 12. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

No	Interval	Frekuensi	Kategori
1	<52,67	39	Rendah
2	52,67 s/d 62,33	131	Sedang
3	>62,33	22	Tinggi
Jumlah		192	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 39 responden yang berada dalam kategori kelompok rendah, 131 responden berada

pada kategori kelompok sedang dan 22 responden berada pada kategori tinggi.

Bedasarkan tabel di atas dapat digambarkan histogram seperti berikut :



Gambar 6. Histogram Kecenderungan Frekuensi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

#### b. Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ )

Variabel nilai intrinsik pekerjaan diukur dengan 11 pernyataan. Penentuan skor menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) sangat tidak setuju (STS). Penentuan skor diberikan dari nilai 4 untuk Sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju. Data hasil analisis statistik deskripsi sebelumnya, didapatkan nilai maksimum 44 sedangkan nilai minimum 25.

Menghitung jumlah kelas interval dilakukan dengan menggunakan rumus Stuges.

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 192$$

$$K = 8,53 \text{ (atau dibulatkan menjadi 8)}$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung rentang data.

Perhitungan rentang data penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang data} = (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1$$

$$\text{Rentang data} = (44 - 25) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 20$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung panjang kelas.

Perhitungan panjang kelas pada variabel nilai intrinsik pekerjaan sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 20 / 8$$

$$\text{Panjang kelas} = 2,5 \text{ (atau dibulatkan menjadi 3)}$$

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan

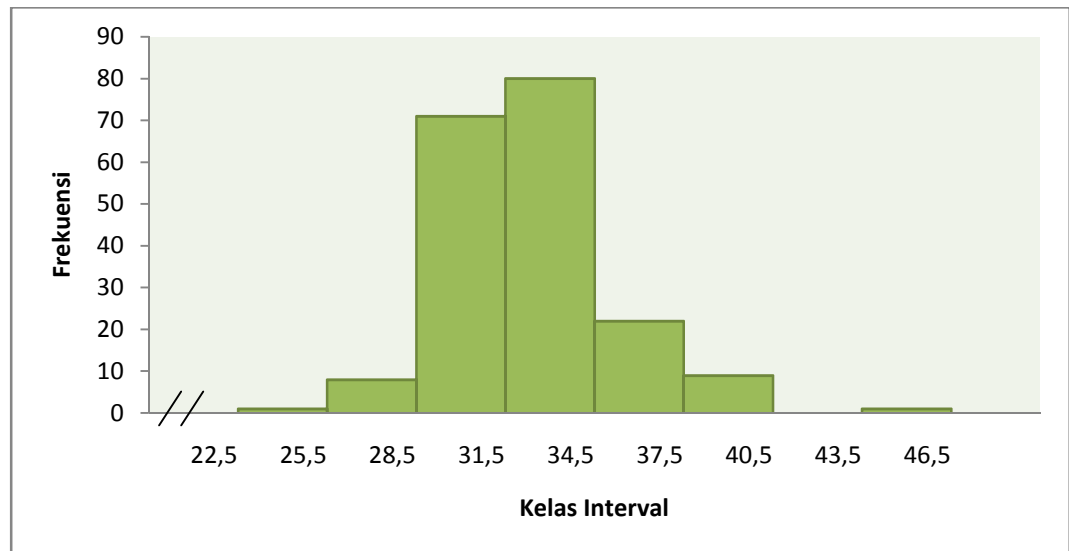
No	Kelas Interval	Frekuensi
1	23 - 25	1
2	26 - 28	8
3	29 - 31	71
4	32 - 34	80
5	35 - 37	22
6	38 - 40	9
7	41 - 43	0
8	44 - 46	1
Jumlah		192

Sumber: data primer yang diolah (2016)



Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 32-34.

Berdasarkan distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan dengan menggunakan nilai Mean ideal dan Standar Deviasi ideal. Nilai Mean ideal variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan sebesar 34,5 dan Standar Deviasi 3,16

$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 34,5 + 3,16 = 37,66$$

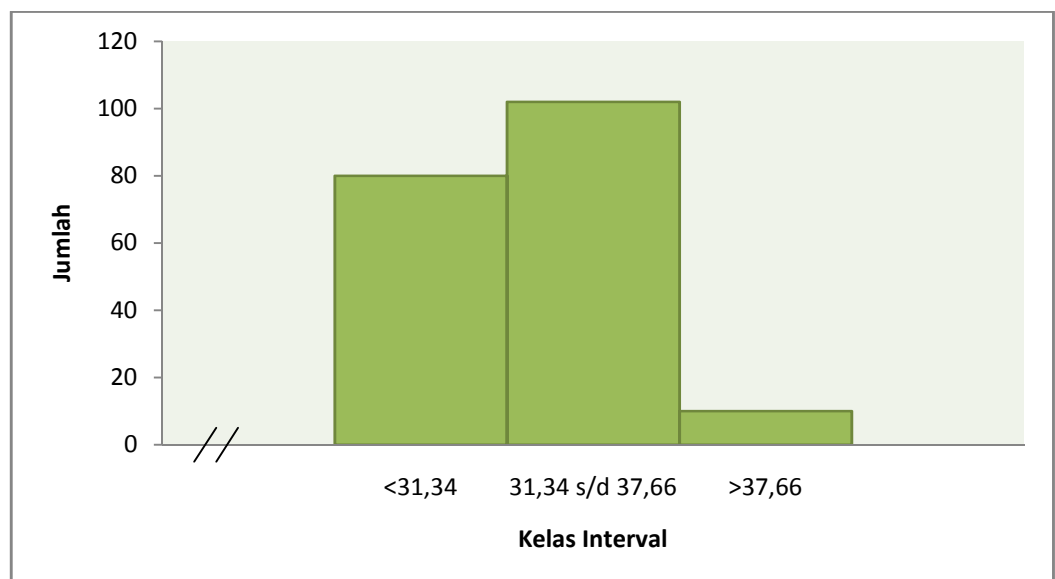
$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 34,5 - 3,16 = 31,34$$

Tabel 14. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan

No	Interval	Frekuensi	Kategori
1	<31,34	80	Rendah
2	31,34 s/d 37,66	102	Sedang
3	>37,66	10	Tinggi
Jumlah		192	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 80 responden yang berada dalam kategori kelompok rendah, 102 responden berada pada kategori kelompok sedang dan 10 responden berada pada kategori tinggi.

Bedasarkan tabel di atas dapat digambarkan histogram seperti berikut:



Gambar 8. Histogram Kecenderungan Frekuensi Nilai Intrinsik pekerjaan

### c. Lingkungan Kerja ( $X_z$ )

Variabel lingkungan kerja diukur dengan 7 pernyataan. Penentuan skor menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban

sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) sangat tidak setuju (STS). Penentuan skor diberikan dari nilai 4 untuk sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju. Data hasil analisis statistik deskripsi sebelumnya, didapatkan nilai maksimum 28 sedangkan nilai minimum 16.

Menghitung jumlah kelas interval dilakukan dengan menggunakan rumus Stugres.

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 192$$

$$K = 8,53 \text{ (atau dibulatkan menjadi 8)}$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung rentang data.

Perhitungan rentang data penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang data} = (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1$$

$$\text{Rentang data} = (28 - 16) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 13$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung panjang kelas.

Perhitungan panjang kelas pada variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 13 / 8$$

$$\text{Panjang kelas} = 1,625 \text{ (atau dibulatkan menjadi 1,7)}$$

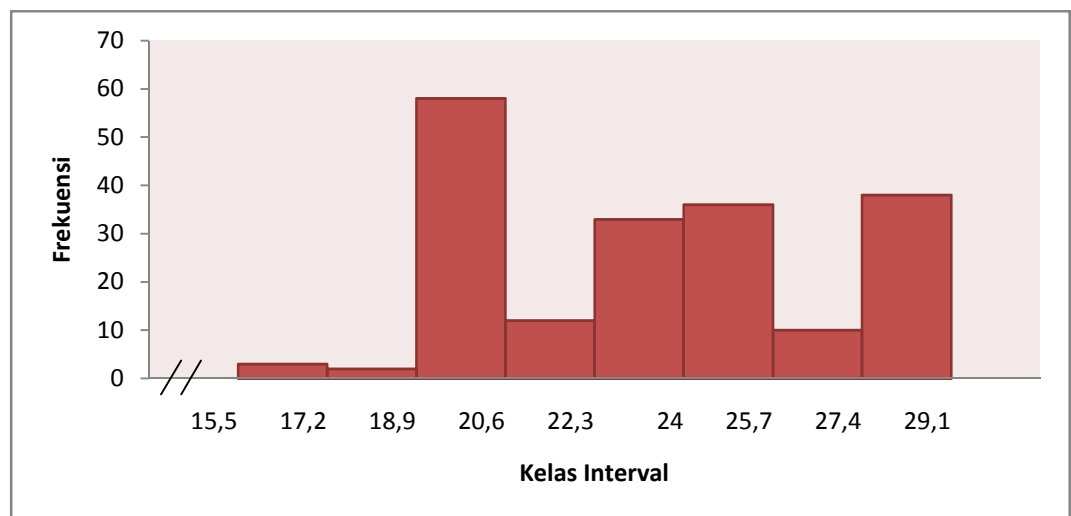
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	16 – 17,6	3
2	17,7 – 19,3	2
3	19,4 – 21	58
4	21,1 – 22,7	12
5	22,8 – 24,4	33
6	24,5 – 26,1	36
7	26,2 – 27,8	10
8	27,9 – 29,5	38
Jumlah		192

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 19,4-21.

Berdasarkan distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 9. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Lingkungan Kerja dengan menggunakan nilai Mean ideal

dan Standar Deviasi ideal. Nilai Mean ideal variabel Lingkungan Kerja sebesar 22 dan Standar Deviasi sebesar 2.

$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 22 + 2 = 24$$

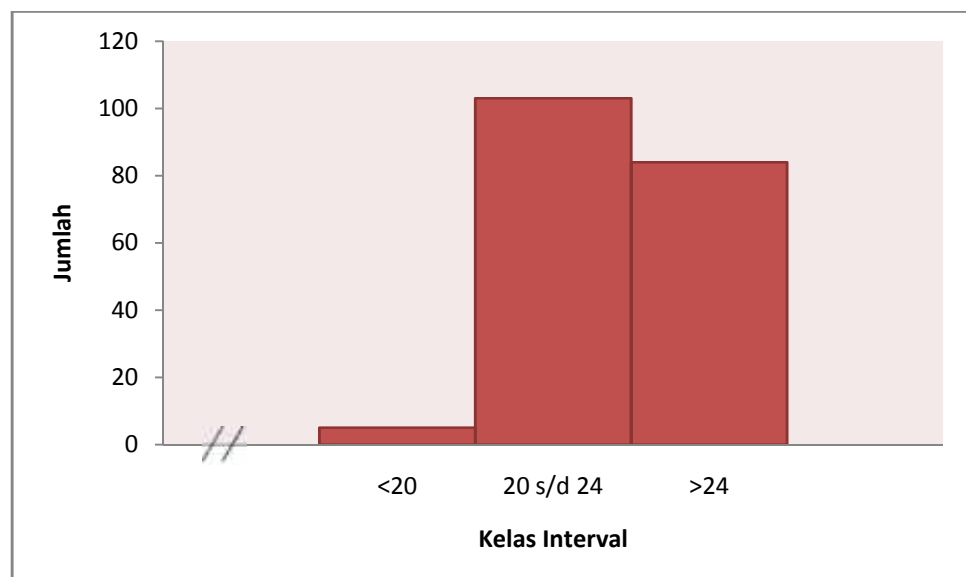
$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 22 - 2 = 20$$

Tabel 16. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Interval	Frekuensi	Kategori
1	<20	5	Rendah
2	20 s/d 24	103	Sedang
3	>24	84	Tinggi
Jumlah		192	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 5 responden yang berada dalam kategori kelompok rendah, 103 responden berada pada kategori kelompok sedang dan 84 responden berada pada kategori tinggi.

Bedasarkan tabel di atas dapat digambarkan histogram seperti berikut:



Gambar 10. Histogram Kecenderungan Frekuensi Lingkungan Kerja

#### d. Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_3$ )

Variabel pertimbangan pasar kerja diukur dengan 10 pernyataan. Penentuan skor diberikan dari nilai 4 untuk Sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju. Data hasil analisis statistik deskripsi sebelumnya, didapatkan nilai maksimum 40 sedangkan nilai minimum 15.

Menghitung jumlah kelas interval dilakukan dengan menggunakan rumus Stuges.

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 192$$

$$K = 8,53 \text{ (atau dibulatkan menjadi 8)}$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung rentang data.

Perhitungan rentang data penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang data} = (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1$$

$$\text{Rentang data} = (40 - 15) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 26$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung panjang kelas.

Perhitungan panjang kelas pada variabel pertimbangan pasar kerja sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 26 / 8$$

$$\text{Panjang kelas} = 3,25 \text{ (atau dibulatkan menjadi 4)}$$

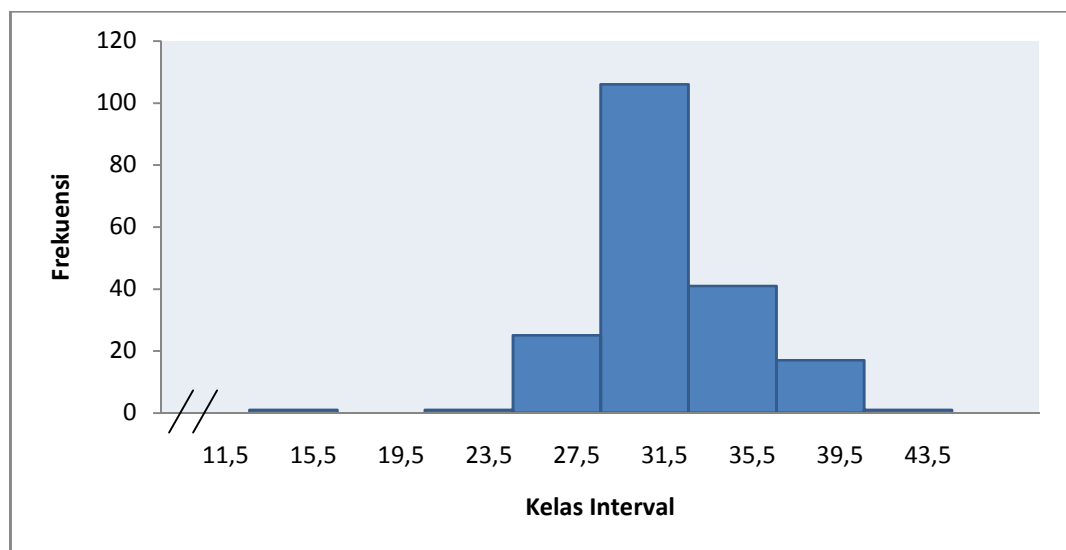
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	12 - 15	1
2	16 - 19	0
3	20 - 23	1
4	24 - 27	25
5	28 - 31	106
6	32 - 35	41
7	36 - 39	17
8	40 - 43	1
Jumlah		192

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 28-31.

Berdasarkan distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 11. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Pertimbangan Pasar Kerja dengan menggunakan nilai Mean ideal dan Standar Deviasi ideal. Nilai Mean ideal variabel

Pertimbangan Pasar Kerja sebesar 27,5 dan Standar Deviasi sebesar 4,16

$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 27,5 + 4,16 = 31,66$$

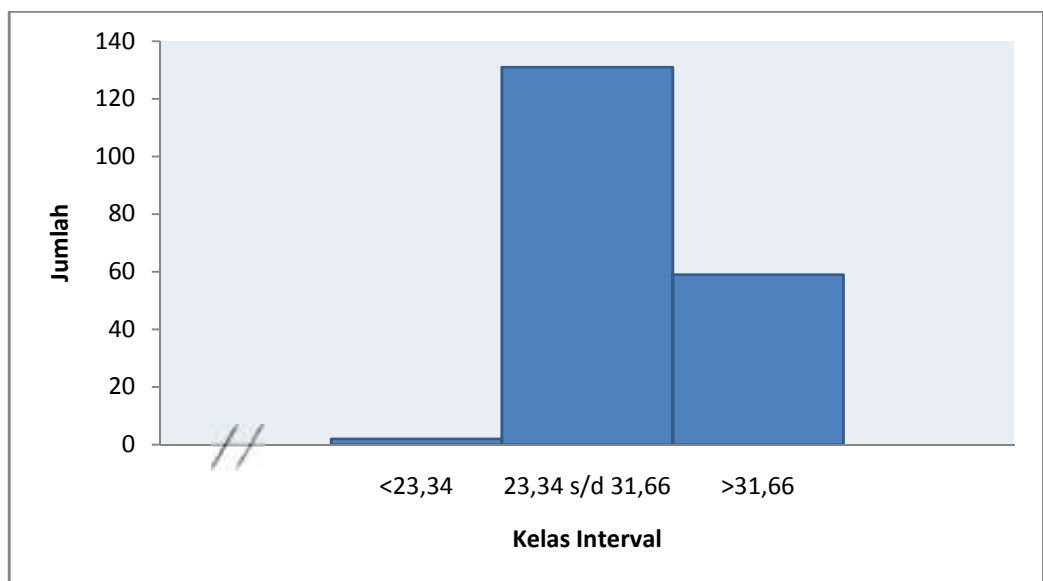
$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 27,5 - 4,16 = 23,34$$

Tabel 18. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Pertimbangan Pasar Kerja

No	Interval	Frekuensi	Kategori
1	<23,34	2	Rendah
2	23,34 s/d 31,66	131	Sedang
3	>31,66	59	Tinggi
Jumlah		192	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 2 responden yang berada dalam kategori kelompok rendah, 131 responden berada pada kategori kelompok sedang dan 59 responden berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan histogram seperti berikut:



Gambar 12. Histogram Kecenderungan Frekuensi Pertimbangan Pasar Kerja.



## C. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Linearitas

Hasil pengolahan data uji linearitas dengan menggunakan program SPSS Versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F hitung	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
X <sub>1</sub> dengan Y	1,339	0,183	Linear
X <sub>2</sub> dengan Y	1,646	0,788	Linear
X <sub>3</sub> dengan Y	1,708	0,063	Linear

Sumber: data primer yang diolah , Lampiran (2016)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 19 di atas menunjukkan bahwa uji linearitas antara X<sub>1</sub> diperoleh F Hitung sebesar 1,339 dan *Deviation from Linearity* sebesar 0,183 ( $0,183 > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan dengan Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan adalah linear. Hasil uji linearitas antara X<sub>2</sub> diperoleh F Hitung sebesar 1,646 dan *Deviation from Linearity* sebesar 0,788 ( $0,788 > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan dengan Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan adalah linear. Hasil uji linearitas antara X<sub>3</sub> diperoleh F Hitung sebesar 1,708 dan *Deviation from Linearity* sebesar 0,063 ( $0,063 > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan dengan Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan adalah linear.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Imam Ghozali, 2011: 108). Hasil uji multikolinearitas pada variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,801	1,249	Tidak terjadi multikolinearitas
X <sub>2</sub>	0,814	1,228	Tidak terjadi multikolinearitas
X <sub>3</sub>	0,823	1,215	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah, Lampiran (2016)

Hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan sebesar 1,249 yang berarti memiliki nilai lebih kecil dari 10. Selain itu nilai *Tolerance* sebesar 0,801 serta lebih kecil dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan tidak terjadi multikolinearitas. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,228 yang berarti memiliki nilai lebih kecil dari 10. Selain itu nilai *Tolerance* sebesar 0,814 serta lebih kecil dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,215 yang berarti memiliki nilai lebih kecil dari 10. Selain itu nilai *Tolerance*

sebesar 0,823 serta lebih kecil dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pertimbangan Pasar Kerja tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF untuk tiap variabel bebas lebih kecil dari 10. Selain itu nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

## 2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis I, hipotesis II dan hipotesis III. Sedangkan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis ke IV.

### a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa “Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hasil perhitungan hipotesis pertama sebagai berikut:

Tabel 21. Rangkungan Hasil Regresi Hipotesis Pertama

Nilai r		Nilai t		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
r hitung	r <sup>2</sup>	t hitung	t tabel			
0,456	0,208	7,062	1,97	0,000	29,330	0,828

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,456 menunjukkan hasil positif yang berarti hubungan antara variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan dengan Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan adalah positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows* menunjukkan  $r^2$  sebesar 0,208, berarti bahwa Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan mampu mempengaruhi 20,8% perubahan pada Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal ini menunjukkan, masih ada 79,2% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi  $t$  untuk variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan thitung sebesar 7,062 lebih besar dari ttabel sebesar 1,97 (pada taraf signifikansi 5%), yang berarti pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan adalah signifikan.

Besarnya harga koefisien prediktor sebesar 0,828 dan bilangan konstantanya sebesar 29,330. Berdasarkan angka-angka tersebut

dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 29,330 + 0,828 X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,828 yang berarti, apabila Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan ( $Y$ ) akan meningkat 0,828 poin. Berdasarkan perhitungan diketahui koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,456 lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,208, sehingga hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

#### b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hasil perhitungan hipotesis kedua sebagai berikut:

Tabel 22. Rangkungan Hasil Regresi Hipotesis Kedua

Nilai r		Nilai t		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
r hitung	$r^2$	t hitung	t tabel			
0,437	0,191	6,692	1,97	0,000	38,274	0,746

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,437 menunjukkan hasil positif yang berarti hubungan antara variabel Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan dengan Motivasi Pemilihan Karier sebagai

Akuntan adalah positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows* menunjukkan  $r^2$  sebesar 0,191, berarti bahwa Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan mampu mempengaruhi 19,1% perubahan pada Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal ini menunjukkan, masih ada 80,9% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi  $t$  untuk variabel Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan thitung sebesar 6,692 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,97 (pada taraf signifikansi 5%), yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan adalah signifikan.

Besarnya harga koefisien prediktor sebesar 0,746 dan bilangan konstantanya sebesar 38,274. Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 38,274 + 0,746 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukan bahwa nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,746 yang berarti, apabila Lingkungan Kerja pada Profesi

Akuntan (X2) meningkat 1 poin maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan (Y) akan meningkat 0,746 poin. Berdasarkan perhitungan diketahui koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,437 lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,191, sehingga hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

### c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan bahwa “Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

Hasil perhitungan hipotesis ketiga sebagai berikut:

Tabel 23. Rangkungan Hasil Regresi Hipotesis Ketiga

Nilai r		Nilai t		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
r hitung	$r^2$	t hitung	t tabel			
0,628	0,395	11,136	1,97	0.000	26,555	0,966

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,628 menunjukkan hasil positif yang berarti hubungan antara variabel Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan dengan Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan adalah positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows* menunjukkan  $r^2$  sebesar 0,395, berarti bahwa Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan mampu mempengaruhi 39,5% perubahan pada Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal ini menunjukkan, masih ada 60,5% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi  $t$  untuk variabel Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan thitung sebesar 11,136 lebih besar dari ttabel sebesar 1,97 (pada taraf signifikansi 5%), yang berarti pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan adalah signifikan.

Besarnya harga koefisien prediktor sebesar 0,966 dan bilangan konstantanya sebesar 26,555. Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 26,555 + 0,966 X_3$$

Persamaan tersebut menunjukan bahwa nilai koefisien  $X_3$  sebesar 0,966 yang berarti, apabila Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan ( $X_3$ ) meningkat 1 poin maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan ( $Y$ ) akan meningkat 0,966 poin. Berdasarkan perhitungan diketahui koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar



0,628 lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,395, sehingga hipotesis ketiga diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

#### d. Uji Hipotesis IV

Hipotesis keempat pada penelitian ini menyatakan bahwa “Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan”.

Hasil perhitungan hipotesis ketiga sebagai berikut:

Tabel 24. Rangkungan Hasil Regresi Hipotesis Keempat

Variabel Independen	Nilai R		Nilai F		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	R Hitung	R <sup>2</sup>	F hitung	F tabel			
Nilai intrinsik pekerjaan	0,698	0,487	59,436	3,89	0,000	12,981	0,379
Lingkungan kerja							0,333
Pertimbangan pasar kerja							0,750

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan perhitungan dengan memanfaatkan program *SPSS 20.0 for Windows* diperoleh hasil R (1,2,3) sebesar 0,698 menunjukkan hasil positif yang berarti hubungan variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja secara bersama-sama dengan variabel Motivasi Pemilihan

Karier sebagai Akuntan adalah positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Nilai Intrinsik Pekerjaan, semakin baik Lingkungan Kerja, dan semakin tinggi Pertimbangan Pasar Kerja maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows* menunjukkan  $R^2$  (1,2,3) sebesar 0,487 berarti bahwa Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi 48,7% perubahan pada Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal ini menunjukkan, masih ada 51,3% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan selain Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < \text{sig.} = 0,05$  atau Fhitung sebesar 59,436 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,89 yang berarti pengaruh variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan adalah signifikan.

Besarnya harga koefisien prediktor Nilai Intrinsik Pekerjaan (X1) 0,379, Lingkungan Kerja (X2) 0,333, dan Pertimbangan Pasar Kerja (X3) 0,750 untuk bilangan konstanta sebesar 12,981.

Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi dua prediktor sebagai berikut:

$$Y = 12,981 + 0,379X_1 + 0,333X_2 + 0,750X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika:

Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ ) naik 1 poin, nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan nilai Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_3$ ) tetap maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan ( $Y$ ) akan meningkat 0,379 poin.

Nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) naik 1 poin, nilai Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ ), dan nilai Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_3$ ) tetap maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan ( $Y$ ) akan meningkat 0,333 poin.

Nilai Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_3$ ) naik 1 poin, nilai Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ ), dan nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tetap maka Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan ( $Y$ ) akan meningkat 0,750 poin.

Berdasarkan perhitungan diketahui koefisien korelasi  $R(1,2,3)$  sebesar 0,698 lebih besar dari rtabel sebesar 0,487, sehingga hipotesis keempat diterima. Dapat disimpulkan bahwa Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

## **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh nilai intrinsik pekerjaan pada profesi akuntan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang memiliki nilai lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel. Nilai  $t$  hitung untuk variabel nilai intrinsik pekerjaan yaitu sebesar 7,062. Nilai ini lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1,97 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,828 yang memiliki arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai intrinsik pekerjaan maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan juga akan besar. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi sebesar 0,456 dan juga koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,208 menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan pada profesi akuntan berpengaruh terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan dan mempengaruhi sebesar 20,8% terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 79,2%. Nilai intrinsik pekerjaan memberikan pengaruh signifikan tetapi nilai intrinsik pekerjaan tersebut tidak dominan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Hal tersebut dikarenakan faktor-faktor yang memotivasi dalam pemilihan karier

seseorang berbeda-beda terutama terkait nilai intrinsik pekerjaan pada seseorang.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Adi Surono Putro (2012) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Jadi semakin tinggi nilai intrinsik pekerjaan maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan akan semakin tinggi pula.

## **2. Pengaruh lingkungan kerja pada profesi akuntan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang memiliki nilai lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel. Nilai  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 6,692. Nilai ini lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1,97 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,746 yang memiliki arah positif. Hal tersebut

menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan juga akan semakin tinggi. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi sebesar 0,437 dan juga koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,191 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan dan mempengaruhi sebesar 19,1% terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 80,9%. Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan tetapi lingkungan kerja tersebut tidak dominan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Hal tersebut dikarenakan faktor-faktor yang memotivasi pemilihan karier sebagai akuntan pada seseorang berbeda-beda, terutama terkait lingkungan kerja yang akan dimasuki.

Hasil dari penelitian ini menolak penelitian dari Mochammad Audi Aldahar (2013) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Hasil dari penelitian tersebut yaitu secara simultan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi, namun secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan

karier sebagai akuntan. Jadi semakin baik lingkungan kerja maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan akan semakin tinggi.

### **3. Pengaruh pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang memiliki nilai lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel. Nilai  $t$  hitung untuk variabel pertimbangan pasar kerja yaitu sebesar 11,136. Nilai ini lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1,97 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,966 yang memiliki arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar pertimbangan pasar kerja maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan juga akan besar. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi sebesar 0,628 dan juga koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,395 menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan dan mempengaruhi sebesar 39,5% terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 60,5%. Pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan memberikan pengaruh signifikan tetapi pertimbangan pasar kerja tersebut tidak dominan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Hal tersebut dikarenakan faktor-faktor yang memotivasi pemilihan karier

sebagai akuntan pada seseorang berbeda-beda, terutama terkait faktor pertimbangan pasar kerja.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Muhammad Ikhwan Zaid (2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”. Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian relevan tersebut adalah variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi Akuntan Publik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Jadi semakin besar pertimbangan pasar kerja maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan akan semakin besar pula.

#### **4. Pengaruh nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan secara bersama-sama terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai F hitung yang didapatkan yaitu sebesar 59,436. Nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,89 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan



lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi untuk variabel nilai intrinsik pekerjaan sebesar 0,828, variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,746 sedangkan variabel pertimbangan pasar kerja yaitu sebesar 0,966 yang memiliki arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai intrinsik pekerjaan, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin besar pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan juga akan baik. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,698 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,487 menunjukkan nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan dan mempengaruhi sebesar 48,7% terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini mempengaruhi sebesar 51,3%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adi Surono Putro (2012) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”, Muhammad Ikhwan Zaid (2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”, serta menolak penelitian dari Mochammad Audi Aldahar (2013) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Jadi semakin besar nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja maka motivasi pemilihan karier sebagai akuntan juga akan semakin besar.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat Mahasiswa terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan, sehingga jawaban responden tidak dapat dikontrol oleh peneliti terkait jawaban yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Kuesioner juga dapat memunculkan data yang dihasilkan mempunyai kesempatan terjadi bias. Kemungkinan terjadinya bias disebabkan adanya perbedaan persepsi antara peneliti dengan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Data yang bias akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Temuan dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa selain Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan, masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Variabel terikat Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan hanya bisa dijelaskan

oleh variabel bebas Nilai Intrinsik Pekerjaan sebesar 20,8%, variabel Lingkungan Kerja 19,1%, dan Pertimbangan Pasar Kerja sebesar 39,5% sehingga masih banyak faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang dapat menjelaskan variabel terikat Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu terkait pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,828. Nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $7,062 > 1,97$ . Koefisien determinasi 0,208 berarti Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan sebesar 20,8%. Besarnya nilai koefisien regresi 0,828 dengan bilangan konstanta 29,330. Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 29,330 + 0,828X_1$ . Hal ini berarti semakin tinggi Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan maka semakin tinggi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
2. Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,746. Nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $6,692 >$

- 1,97. Koefisien determinasi 0,191 berarti Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan sebesar 19,1%. Besarnya nilai koefisien regresi 0,746 dengan bilangan konstanta 38,274. Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 38,274 + 0,746 X_2$ . Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan maka semakin tinggi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
3. Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,966. Nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $11,136 > 1,97$ . Koefisien determinasi 0,395 berarti Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan sebesar 39,5%. Besarnya nilai koefisien regresi 0,966 dengan bilangan konstanta 26,555. Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 26,555 + 0,966 X_3$ . Hal ini berarti semakin tinggi Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan maka semakin tinggi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
4. Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar pada Profesi Akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,379 untuk variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan, sebesar 0,333 untuk variabel Lingkungan Kerja sedangkan variabel

Pertimbangan Pasar Kerja sebesar 0,750. Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu  $59,436 > 3,89$ . Koefisien determinasi 0,487 berarti Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan mempengaruhi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan sebesar 48,7%. Besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,379 untuk variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan, sebesar 0,333 untuk variabel Lingkungan Kerja dan sebesar 0,750 untuk variabel Pertimbangan Pasar Kerja dengan bilangan konstanta 12,981. Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 12,981 + 0,379X_1 + 0,333X_2 + 0,750X_3$ . Hal ini berarti semakin tinggi Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan maka semakin tinggi Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

## **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat, bagi mahasiswa, Universitas Negeri Yogyakarta serta penelitian selanjutnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memotivasi pemilihan karier :

### **1. Bagi Mahasiswa Akuntansi**

- a) Upaya peningkatan kebutuhan akan aktualisasi diri pada mahasiswa perlu ditingkatkan karena rendahnya rata-rata skor yang diberikan responden untuk butir pernyataan dalam variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.

- b) Upaya peningkatan rencana dan motivasi pemilihan karier sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta harus terus dilakukan agar jumlah akuntan di Indonesia semakin meningkat, ditambah lagi peluang pasar kerja untuk menjadi akuntan masih terbuka lebar. Hal ini dilihat dari rendahnya rata-rata skor yang diberikan responden untuk butir pernyataan dalam variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.
- c) Perlunya merubah *mindset* pada mahasiswa terkait suasana kerja yang dinamis pada profesi akuntan. Hal ini dilihat dari rendahnya rata-rata skor yang diberikan responden untuk butir pernyataan dalam variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan
- d) Mahasiswa masih menganggap hubungan akuntan dengan klien tidak membantu dalam proses penyelesaian tugas, sebaiknya hal ini diperbaiki agar Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan semakin besar. Hal ini dilihat dari rendahnya rata-rata skor yang diberikan responden untuk butir pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja.
- e) Mahasiswa masih menganggap profesi akuntan bukan merupakan pekerjaan yang fleksibel, sebaiknya hal ini diperbaiki agar Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan semakin besar. Hal ini dilihat dari rendahnya rata-rata skor yang diberikan responden untuk butir pernyataan dalam variabel Pertimbangan Pasar Kerja.

## 2. Bagi penelitian selanjutnya

- a) Penyebaran kuisioner dapat disertai dengan metode wawancara atau terlibat tatap muka langsung dengan responden agar responden dapat lebih memahami pernyataan kuisioner yang diberikan oleh peneliti sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat.
- b) Hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan ruang lingkup penelitian dengan mengambil sampel mahasiswa akuntansi dari beberapa perguruan tinggi baik perguruan tinggi swasta maupun perguruan tinggi negeri sehingga hasilnya dapat lebih digeneralisasi.
- c) Hasil penelitian ini yaitu motivasi pemilihan karier sebagai akuntan hanya bisa dijelaskan sebesar 48,7% oleh ketiga variabel bebas, untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dapat menambah variabel lain, misalnya variabel Pengakuan Profesional, Personalitas, Fleksibilitas karier, dan lain sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. (2003). *Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Adi Surono Putro. (2012). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alex Sumaji Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andi Setiawan Chan. (2012). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. Vol.1. Hlm. 53-58.
- Ashar Sunyoto Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Azhar Susanto. (2003). *Sistem Informasi Akuntansi 1*. Edisi 8. Bandung: Lingga Jaya.
- Dedi Supriyadi. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Dewa Ketut Sukardi. (1994). *Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. dan Donnely, J. H. (1997). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Hansen dan Mowen. (2009). *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hastutie Nur Andriati. (2001). "Perilaku Mahasiswa Akuntansi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik". *Tesis*. Yogyakarta: Magister Sains UGM.
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2014). "Bersiap Diri Menyambut Pasar Tunggal ASEAN". Diakses melalui <http://www.iaiglobal.or.id/v02/berita/detail.php?catid&id=617> pada tanggal 19 Mei 2015, Jam 09.55 WIB.

- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono. (1985). *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Kunartinah. 2003. “Perilaku Mahasiswa Akuntansi di STIE STIKUBANK Semarang dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol 10. No. 2. Halaman 182-197.
- Kuncoro Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lara Absara Aprliyan. (2011). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Lina Marliyah, Fransisca I. R. Dewi, dan P. Tommy Y. S. Suyasa. (2004). *Jurnal Provita*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Lutfi Harris dan Ali Djamhuri. (2001). Analisis tentang faktor-faktor yang melatarbelakangi pemilihan karir bagi mahasiswa Akuntansi: antara Akuntan Publik versus Non Akuntan Publik. *TEMA*. (2.2). hal. 116-135.
- Mangunhardjana. (1997). *Isme-Isme dalam Etika dari A sampai Z*. Yogyakarta: Kanisius.
- Marihot Manullang. (2004). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maya Sari. (2013). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol 13. No.2. Halaman 174-201.
- Miftah Thoha. (2001). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mochammad Audi Aldahar. (2013). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik". *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanudin.
- Moenaf Hamid Regar. (2003). “*Kilas Sorot Perkembangan Akuntansi di Indonesia, Akuntansi Indonesia di Tengah Kancah Perubahan*”. Jakarta: Pustaka LP3ES.

- \_\_\_\_\_. (2007). *Mengenal Profesi Akuntan dan Memahami Laporrannya*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Ikhwan Zaid. (2015). “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”. *Skripsi*. Program studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mulyadi. (1992). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Peter Jarvis. (1983). *Professional educational*. London: Croom Helm, Ltd.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sri Rahayu, Eko Arief Sudaryono, dan Doddy Setiawan (2003). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi VI*. Halaman 821-837.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 179/U/2001 tertanggal 21 November 2001 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntansi.
- Sutrisno Hadi. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soemarso. (2004). *Akuntansi sebagai pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Undang-undang No. 34 Tahun 1954 tentang Akuntan.

Wheeler, K.G. (1983). Perceptions of Labour Market Variables by College Student in Business, Education, and Psychology. *Journal of Vocational Behavior*. Vol.22. pp. 1-11.

Wijayanti. (2001). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada.

Yayat Hayati Djatmiko. (2008). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner

### Pengantar Penelitian

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada : Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2012, 2013, 2014, dan 2015

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)”**, saya mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Semua data yang masuk dijamin **kerahasiaannya** dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja.

Atas kesediaan Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Lilis Kurnia Sari

Peneliti

## KUESIONER PENELITIAN

### Bagian 1: Data Responden

Isilah dengan lengkap data dibawah ini dengan jawaban yang sebenarnya.

Identitas Responden

Nama : .....(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan

Umur : .....

Angkatan : .....

IPK : .....(diisi)

Terimakasih

Peneliti

### Bagian II

Mohon baca dengan teliti dan cermat untuk setiap pertanyaan berikut ini dan berilah silang (x) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kondisi pada saat ini.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

### Nilai Intrinsik Pekerjaan pada Profesi Akuntan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Profesi akuntan merupakan profesi yang menantang secara intelektual bagi saya.				
2	Saya mampu menyelesaikan tugas menjadi seorang akuntan dengan prestasi atau kinerja yang baik.				
3	Menurut saya profesi akuntan termasuk salah satu pekerjaan yang sangat sulit dalam penyelesaian tugas.				
4	Profesi akuntan merupakan pekerjaan yang berada pada lingkungan yang dinamis.				
5	Menurut saya profesi akuntan dapat meningkatkan kemampuan dalam bidang Akuntansi.				
6	Menurut saya profesi akuntan merupakan pekerjaan yang membosankan.				
7	Menurut saya menjadi seorang akuntan dituntut untuk kreatif dalam penyelesaian tugas.				
8	Menurut saya profesi akuntan termasuk pekerjaan yang menuntut ketrampilan dalam penyelesaian tugas.				
9	Menurut saya akuntan memiliki kebebasan dalam pengambilan keputusan.				
10	Otonomi dalam memberikan keputusan pada profesi akuntan dapat memberikan kepuasan secara langsung.				
11	Menurut saya menjadi seorang akuntan dituntut untuk lebih variatif ketika bekerja.				

### Lingkungan Kerja pada Profesi Akuntan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Menurut saya tempat kerja yang nyaman akan memudahkan seorang akuntan dalam menyelesaikan tugas.				
2	Menurut saya suasana kerja yang nyaman akan memudahkan seorang akuntan dalam menyelesaikan tugas.				
3	Menurut saya hubungan akuntan dengan rekan kerja membantu dalam proses penyelesaian				



	tugas.				
4	Menurut saya hubungan akuntan dengan klien membantu dalam proses penyelesaian tugas.				
5	Menurut saya hubungan akuntan dengan atasan membantu dalam proses penyelesaian tugas.				
6	Menurut saya tersedianya fasilitas yang lengkap akan memudahkan seorang akuntan dalam menyelesaikan tugas.				
7	Ketersediaan fasilitas yang lengkap akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja bagi seseorang.				

### **Pertimbangan Pasar Kerja pada Profesi Akuntan**

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Menurut saya lapangan pekerjaan untuk profesi Akuntan masih sangat terbuka lebar.				
2	Menurut saya jumlah Akuntan Indonesia masih sangat minim jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan di Indonesia.				
3	Menurut saya prospek karier menjadi akuntan sangat cerah.				
4	Menurut saya dengan masuknya perusahaan asing di Indonesia akan membuka peluang yang lebih besar untuk berkarier menjadi akuntan sehingga jumlah akuntan di Indonesia akan meningkat.				
5	Menurut saya profesi akuntan memberikan jaminan karier seseorang.				
6	Menurut saya profesi Akuntan termasuk dalam pekerjaan yang fleksibel.				
7	Menurut saya profesi Akuntan menuntut untuk peningkatan pengetahuan dan pelatihan secara berkala.				
8	Menurut saya profesi Akuntan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan.				
9	Menurut saya profesi Akuntan memiliki kesempatan besar dalam hal promosi jabatan.				
10	Menurut saya kesempatan mendapatkan promosi jabatan yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja seseorang.				

### Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki motivasi untuk berkarier sebagai akuntan.				
2	Saya memiliki rencana untuk berkarier menjadi akuntan.				
3	Profesi akuntan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi seseorang.				
4	Profesi akuntan dapat memberikan gaji yang sesuai standar untuk pemenuhan hidup seseorang.				
5	Profesi akuntan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada perusahaan.				
6	Menurut saya, tunjangan kesejahteraan profesi akuntan dapat memberikan kepuasan seseorang.				
7	Profesi akuntan dapat memberikan jaminan pensiun seseorang.				
8	Pada profesi akuntan diterapkan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.				
9	Menjadi seorang akuntan membuat saya mampu bekerja secara teamwork.				
10	Menjadi seorang akuntan membuat saya mampu bersosialisasi dengan rekan kerja yang lain.				
11	Menjadi seorang akuntan membuat saya mampu bersosialisasi dengan klien.				
12	Menjadi seorang akuntan membuat saya mampu bersosialisasi dengan atasan atau bawahan.				
13	Menurut saya insentif yang diberikan pada seorang akuntan meningkatkan motivasi dalam bekerja.				
14	Saya merasa senang menjadi akuntan karena prestasi kerja saya diakui.				
15	Profesi akuntan memberikan kesempatan bagi saya untuk mendapatkan promosi jabatan.				
16	Menurut saya profesi akuntan membutuhkan potensi diri yang tinggi dalam penyelesaian tugas.				
17	Profesi akuntan memberikan kesempatan bagi seseorang untuk bebas mengutarakan pendapat ketika bekerja.				
18	Menurut saya kesempatan untuk menunjukkan hasil kerja pada profesi akuntan memberikan kepuasan bagi saya.				



## 2. Lingkungan Kerja

Responden	Butir pernyataan Lingkungan Kerja							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	4	22
4	3	3	3	4	3	4	4	24
5	3	3	4	3	4	4	4	25
6	3	4	3	3	3	3	4	23
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	4	3	3	4	3	3	3	23
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	3	4	4	3	3	3	23
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	3	3	3	3	4	4	23
15	3	3	3	2	3	3	3	20
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	4	3	4	3	4	4	25
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	4	4	3	1	2	3	3	20
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	3	4	4	4	4	4	4	27
25	3	3	4	4	4	4	3	25
26	4	4	3	3	3	3	3	23
27	3	3	3	2	3	3	4	21
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	3	3	3	3	3	3	3	21



## 4. Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan

Responden	Butir pernyataan Motivasi pemilihan karier sebagai akuntan																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49
3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	54
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	55
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	58
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
8	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	58
9	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	56
10	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	66
11	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	65
12	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	49
13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	51
14	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	55
15	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	57
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	55
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
22	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	58
23	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
24	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	64
25	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	64
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
29	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
30	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56

### Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

#### A. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Variabel Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	19

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	2.90	.662	30
P2	2.87	.730	30
P3	3.13	.507	30
P4	3.10	.305	30
P5	3.23	.430	30
P6	3.07	.521	30
P7	2.87	.571	30
P8	2.70	.596	30
P9	3.13	.434	30
P10	3.10	.305	30
P11	3.20	.407	30
P12	3.17	.461	30
P13	3.17	.461	30
P14	3.27	.450	30
P15	3.13	.434	30
P16	3.10	.403	30
P17	3.37	.490	30
P18	3.00	.587	30
P19	3.10	.403	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	55.70	28.286	.442	.902
P2	55.73	26.823	.592	.897
P3	55.47	27.982	.670	.893
P4	55.50	29.431	.698	.896
P5	55.37	28.999	.572	.896
P6	55.53	28.395	.571	.896
P7	55.73	28.409	.509	.898
P8	55.90	29.886	.244	.907
P9	55.47	28.947	.578	.896
P10	55.50	29.569	.655	.896
P11	55.40	29.283	.542	.897
P12	55.43	28.392	.657	.894
P13	55.43	28.392	.657	.894
P14	55.33	28.851	.576	.896
P15	55.47	29.361	.486	.899
P16	55.50	28.397	.764	.892
P17	55.23	28.944	.503	.898
P18	55.60	28.317	.508	.899
P19	55.50	29.155	.579	.896

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.60	31.834	5.642	19



B. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	12

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.10	.481	30
P2	3.03	.414	30
P3	3.07	.254	30
P4	3.10	.305	30
P5	3.33	.547	30
P6	3.17	.379	30
P7	3.07	.254	30
P8	3.17	.648	30
P9	3.13	.434	30
P10	3.07	.254	30
P11	2.77	.504	30
P12	2.90	.548	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.80	7.959	.626	.815
P2	33.87	8.464	.519	.824
P3	33.83	9.040	.512	.829
P4	33.80	8.648	.638	.820
P5	33.57	8.116	.472	.830
P6	33.73	8.961	.344	.836
P7	33.83	8.764	.704	.820
P8	33.73	7.306	.617	.818
P9	33.77	8.392	.519	.824
P10	33.83	9.247	.372	.835
P11	34.13	8.326	.449	.831
P12	34.00	7.931	.537	.824

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.90	9.886	3.144	12

## C. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	7

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.27	.450	30
P2	3.33	.479	30
P3	3.30	.466	30
P4	3.23	.728	30
P5	3.23	.504	30
P6	3.37	.490	30
P7	3.43	.504	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.90	6.369	.450	.875
P2	19.83	6.006	.577	.861
P3	19.87	5.637	.785	.836
P4	19.93	5.099	.597	.871
P5	19.93	5.444	.805	.831
P6	19.80	5.476	.818	.830
P7	19.73	5.857	.607	.857

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.17	7.592	2.755	7

#### D. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	11

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.27	.450	30
P2	3.27	.450	30
P3	3.20	.551	30
P4	3.07	.583	30
P5	2.77	.568	30
P6	3.00	.525	30
P7	3.07	.254	30
P8	3.33	.479	30
P9	3.03	.183	30
P10	3.07	.450	30
P11	3.17	.531	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.97	9.482	.579	.847
P2	30.97	9.689	.499	.852
P3	31.03	8.930	.624	.843
P4	31.17	8.764	.632	.843
P5	31.47	9.844	.315	.870
P6	31.23	8.875	.683	.838
P7	31.17	10.557	.404	.859
P8	30.90	9.266	.614	.844
P9	31.20	10.648	.509	.858
P10	31.17	9.109	.728	.836
P11	31.07	8.892	.668	.839

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.23	11.289	3.360	11

#### Lampiran 4. Tabel Data Penelitian

##### 1. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Responden	Butir pernyataan Nilai Intrinsik											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	30
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	30
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	33
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
9	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	31
10	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	37
11	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	37
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	35
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
15	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
17	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	36
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	33
20	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35
21	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	36
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
24	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	36
25	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	40
26	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	33
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	31
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
31	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30
32	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	30
33	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	29



72	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	33
73	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
74	2	3	4	2	3	1	2	3	3	2	2	27
75	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	31
76	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	40
77	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
78	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	33
79	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
82	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	29
83	4	3	4	4	2	1	2	2	3	3	3	31
84	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	31
85	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	30
86	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	40
87	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	34
88	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	29
89	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	39
90	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
91	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	32
92	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	32
93	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
94	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
95	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	31
96	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	40
97	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	32
98	4	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	32
99	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	28
100	4	3	2	1	1	4	3	2	1	3	4	28
101	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	38
102	4	4	3	3	4	1	4	4	2	3	3	35
103	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30
104	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	33
105	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
106	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	30
107	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	31
108	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	30
109	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	31



110	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	34
111	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	36
112	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
113	4	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	32
114	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
115	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
116	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	32
117	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	36
118	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	33
119	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	38
120	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	32
121	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	29
122	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
123	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	28
124	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
125	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	31
126	3	3	2	3	4	1	3	3	2	3	3	30
127	3	3	2	4	4	2	3	4	2	4	3	34
128	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
129	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30
130	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30
131	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30
132	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30
133	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	33
134	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	28
135	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	35
136	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30
137	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	30
138	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	34
139	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	32
140	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
141	4	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	33
142	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	30
143	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	33
144	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
145	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	35
146	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	34
147	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	34

148	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
150	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	36
151	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	36
152	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	32
153	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
154	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	31
155	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	33
156	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	32
157	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	36
158	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	33
159	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	33
160	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	36
161	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	34
162	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	34
163	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	31
164	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	31
165	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	30
166	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	30
167	4	3	2	3	4	1	4	4	1	2	4	32
168	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	31
169	3	2	2	3	4	2	4	3	4	3	3	33
170	2	4	2	4	4	2	3	3	1	2	3	30
171	1	3	2	3	3	1	4	4	1	1	3	26
172	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	30
173	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	29
174	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	35
175	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	35
176	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	35
177	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	32
178	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	31
179	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	32
180	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	25
181	3	3	2	4	4	2	2	4	2	2	3	31
182	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	30
183	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	30
184	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	31
185	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30

<b>186</b>	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	4	<b>35</b>
<b>187</b>	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	<b>34</b>
<b>188</b>	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	<b>32</b>
<b>189</b>	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	<b>31</b>
<b>190</b>	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	<b>30</b>
<b>191</b>	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	<b>30</b>
<b>192</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>32</b>
<b>TOTAL</b>	<b>611</b>	<b>574</b>	<b>546</b>	<b>588</b>	<b>646</b>	<b>444</b>	<b>582</b>	<b>608</b>	<b>476</b>	<b>548</b>	<b>577</b>	<b>6200</b>

## 2. Lingkungan Kerja

Responden	Butir pernyataan Lingkungan Kerja							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>2</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>3</b>	3	3	3	3	3	3	4	<b>22</b>
<b>4</b>	3	3	3	4	3	4	4	<b>24</b>
<b>5</b>	3	3	4	3	4	4	4	<b>25</b>
<b>6</b>	3	4	3	3	3	3	4	<b>23</b>
<b>7</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>8</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>9</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>10</b>	4	3	3	4	3	3	3	<b>23</b>
<b>11</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>12</b>	3	3	4	4	3	3	3	<b>23</b>
<b>13</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>14</b>	3	3	3	3	3	4	4	<b>23</b>
<b>15</b>	3	3	3	2	3	3	3	<b>20</b>
<b>16</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>17</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>18</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>19</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>20</b>	3	4	3	4	3	4	4	<b>25</b>
<b>21</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>22</b>	4	4	3	1	2	3	3	<b>20</b>
<b>23</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>24</b>	3	4	4	4	4	4	4	<b>27</b>
<b>25</b>	3	3	4	4	4	4	3	<b>25</b>
<b>26</b>	4	4	3	3	3	3	3	<b>23</b>

<b>27</b>	3	3	3	2	3	3	4	<b>21</b>
<b>28</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>29</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>30</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>31</b>	4	4	4	2	3	3	3	<b>23</b>
<b>32</b>	4	4	4	3	3	3	2	<b>23</b>
<b>33</b>	4	4	3	2	2	3	3	<b>21</b>
<b>34</b>	3	4	4	2	3	3	3	<b>22</b>
<b>35</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>36</b>	4	3	3	3	3	4	4	<b>24</b>
<b>37</b>	3	4	3	3	3	3	3	<b>22</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>39</b>	4	4	3	2	3	4	3	<b>23</b>
<b>40</b>	4	4	3	4	4	4	3	<b>26</b>
<b>41</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>42</b>	4	4	3	3	4	4	3	<b>25</b>
<b>43</b>	4	4	4	3	3	3	3	<b>24</b>
<b>44</b>	4	3	3	3	3	4	4	<b>24</b>
<b>45</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>46</b>	3	3	4	4	4	4	3	<b>25</b>
<b>47</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>49</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>50</b>	3	3	3	2	2	3	3	<b>19</b>
<b>51</b>	3	3	4	3	3	4	3	<b>23</b>
<b>52</b>	3	3	4	4	4	4	4	<b>26</b>
<b>53</b>	4	3	4	4	4	4	4	<b>27</b>
<b>54</b>	3	4	4	3	3	4	4	<b>25</b>
<b>55</b>	4	4	4	2	2	3	3	<b>22</b>
<b>56</b>	3	3	3	2	3	3	3	<b>20</b>
<b>57</b>	4	4	4	3	4	4	4	<b>27</b>
<b>58</b>	4	4	3	3	3	4	4	<b>25</b>
<b>59</b>	4	4	3	3	4	3	3	<b>24</b>
<b>60</b>	3	3	3	2	3	3	3	<b>20</b>
<b>61</b>	3	3	2	2	2	3	3	<b>18</b>
<b>62</b>	4	4	4	3	4	4	3	<b>26</b>
<b>63</b>	4	4	4	3	3	4	3	<b>25</b>
<b>64</b>	4	4	3	3	3	4	3	<b>24</b>

65	3	3	3	3	3	3	4	22
66	3	3	4	3	4	4	3	24
67	2	2	2	3	3	3	2	17
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	4	4	3	3	2	4	4	24
70	3	3	3	3	3	3	3	21
71	3	3	3	3	3	3	3	21
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	4	4	4	4	4	4	28
74	3	3	2	3	3	3	3	20
75	4	4	4	4	4	4	4	28
76	4	4	4	4	4	4	4	28
77	3	3	3	3	3	3	3	21
78	3	3	3	3	3	3	3	21
79	3	3	3	3	3	3	3	21
80	4	4	3	4	4	4	4	27
81	3	3	3	3	3	3	3	21
82	4	4	4	4	4	4	4	28
83	4	4	4	3	3	4	4	26
84	3	3	3	3	3	3	3	21
85	3	3	3	3	2	3	3	20
86	4	4	3	3	3	4	4	25
87	4	3	4	4	3	4	4	26
88	3	3	3	3	3	3	3	21
89	4	3	4	4	4	4	4	27
90	4	4	3	3	3	4	4	25
91	4	4	4	3	3	4	3	25
92	4	4	4	4	4	4	4	28
93	4	4	4	4	4	4	4	28
94	3	3	3	3	3	3	3	21
95	3	3	3	3	3	3	3	21
96	4	4	3	3	3	4	4	25
97	4	4	4	4	4	4	4	28
98	4	4	3	2	2	3	4	22
99	3	3	3	3	3	3	3	21
100	4	4	4	2	1	4	4	23
101	4	4	4	3	3	4	4	26
102	4	4	4	4	4	4	4	28

<b>103</b>	4	3	3	3	3	3	2	<b>21</b>
<b>104</b>	4	4	4	2	3	3	3	<b>23</b>
<b>105</b>	4	4	3	3	3	3	3	<b>23</b>
<b>106</b>	4	4	4	3	3	4	4	<b>26</b>
<b>107</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>108</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>109</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>110</b>	4	4	4	2	2	3	3	<b>22</b>
<b>111</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>112</b>	3	3	2	2	2	3	2	<b>17</b>
<b>113</b>	4	4	2	2	2	3	3	<b>20</b>
<b>114</b>	4	3	3	3	4	2	2	<b>21</b>
<b>115</b>	4	3	3	3	3	3	3	<b>22</b>
<b>116</b>	4	4	4	3	4	4	4	<b>27</b>
<b>117</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>118</b>	4	4	4	3	3	4	4	<b>26</b>
<b>119</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>120</b>	4	4	4	4	4	3	3	<b>26</b>
<b>121</b>	4	4	4	3	4	4	3	<b>26</b>
<b>122</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>123</b>	4	4	4	2	4	4	4	<b>26</b>
<b>124</b>	3	4	3	3	3	3	3	<b>22</b>
<b>125</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>126</b>	4	4	4	3	3	3	3	<b>24</b>
<b>127</b>	4	4	4	3	3	4	3	<b>25</b>
<b>128</b>	4	4	4	3	3	4	4	<b>26</b>
<b>129</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>130</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>131</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>132</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>133</b>	3	3	3	3	3	4	4	<b>23</b>
<b>134</b>	3	2	3	3	2	4	3	<b>20</b>
<b>135</b>	4	4	4	4	3	4	4	<b>27</b>
<b>136</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>137</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>138</b>	4	4	3	3	3	3	3	<b>23</b>
<b>139</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>140</b>	4	4	3	3	3	3	3	<b>23</b>

<b>141</b>	3	4	3	3	3	3	3	<b>22</b>
<b>142</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>143</b>	4	4	4	3	3	4	4	<b>26</b>
<b>144</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>145</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>146</b>	4	4	4	3	3	4	4	<b>26</b>
<b>147</b>	4	4	4	3	3	4	4	<b>26</b>
<b>148</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>149</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>150</b>	4	4	3	4	4	4	4	<b>27</b>
<b>151</b>	4	4	3	4	4	3	3	<b>25</b>
<b>152</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>153</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>154</b>	4	4	4	3	3	4	4	<b>26</b>
<b>155</b>	4	3	4	3	4	3	4	<b>25</b>
<b>156</b>	4	4	3	3	3	4	3	<b>24</b>
<b>157</b>	4	4	4	3	4	4	4	<b>27</b>
<b>158</b>	3	4	4	3	4	4	3	<b>25</b>
<b>159</b>	3	4	3	3	3	3	4	<b>23</b>
<b>160</b>	4	3	3	3	3	4	4	<b>24</b>
<b>161</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>162</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>163</b>	4	4	4	3	3	4	4	<b>26</b>
<b>164</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>165</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>166</b>	4	4	3	3	3	3	4	<b>24</b>
<b>167</b>	4	4	4	4	4	3	4	<b>27</b>
<b>168</b>	3	3	4	3	3	4	4	<b>24</b>
<b>169</b>	3	4	2	3	3	4	3	<b>22</b>
<b>170</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>171</b>	3	3	3	3	3	4	4	<b>23</b>
<b>172</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>
<b>173</b>	4	3	3	3	3	3	4	<b>23</b>
<b>174</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>175</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>176</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>177</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>178</b>	4	4	4	3	3	4	4	<b>26</b>

179	3	4	4	3	3	4	4	25
180	3	2	3	2	3	2	1	16
181	4	4	3	3	3	3	4	24
182	3	3	3	4	3	3	2	21
183	4	4	3	3	3	3	3	23
184	4	4	4	4	4	4	4	28
185	3	3	3	3	3	3	3	21
186	4	4	4	4	4	4	4	28
187	4	4	4	3	3	4	3	25
188	4	4	4	4	4	4	4	28
189	3	3	4	3	3	3	3	22
190	3	3	3	3	3	3	3	21
191	3	3	3	3	3	3	3	21
192	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>TOTAL</b>	<b>682</b>	<b>680</b>	<b>658</b>	<b>612</b>	<b>625</b>	<b>671</b>	<b>658</b>	<b>4586</b>

### 3. Pertimbangan Pasar Kerja

Responden	Butir pernyataan Pertimbangan pasar kerja										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33
6	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	31
7	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	25
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
9	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
10	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	33
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
12	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31



20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
25	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
32	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	25
33	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	35
34	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	32
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
37	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	31
38	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	32
39	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	26
40	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	27
41	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
42	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	27
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
45	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	31
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
48	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	36
49	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3	28
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
51	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	29
52	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	34
55	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
56	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
57	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36



96	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	31
97	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	27
98	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	29
99	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
100	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	15
101	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	29
102	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	33
103	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	29
104	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27
105	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
106	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
108	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
110	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27
111	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37
112	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
113	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	29
114	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	29
115	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	29
116	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	34
117	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
118	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
119	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	29
120	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	31
121	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27
122	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34
123	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
124	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
125	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	33
126	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	32
127	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	35
128	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	29
129	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
130	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27
131	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
132	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
133	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29

134	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	31
135	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
136	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
137	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
138	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
139	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
140	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	29
141	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
142	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
143	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
144	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34
145	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
146	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
147	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
148	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28
149	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	29
150	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	31
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
152	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	28
153	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
154	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	30
155	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	31
156	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	26
157	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	27
158	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
159	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	34
160	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	30
161	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
164	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	30
165	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
166	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	33
167	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	32
168	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
169	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	24
170	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	29
171	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33

<b>172</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	<b>32</b>
<b>173</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>174</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>175</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>32</b>
<b>176</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	<b>31</b>
<b>177</b>	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	<b>25</b>
<b>178</b>	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	<b>27</b>
<b>179</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>31</b>
<b>180</b>	4	3	4	3	2	1	3	2	3	4	<b>29</b>
<b>181</b>	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	<b>33</b>
<b>182</b>	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	<b>26</b>
<b>183</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	<b>30</b>
<b>184</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>31</b>
<b>185</b>	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	<b>27</b>
<b>186</b>	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	<b>33</b>
<b>187</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
<b>188</b>	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>32</b>
<b>189</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>31</b>
<b>190</b>	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>191</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>192</b>	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	<b>34</b>
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>584</b>	<b>615</b>	<b>585</b>	<b>567</b>	<b>543</b>	<b>628</b>	<b>554</b>	<b>572</b>	<b>623</b>	<b>5871</b>

#### 4. Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

Responden	Butir pernyataan Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
<b>1</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>53</b>
<b>2</b>	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>49</b>
<b>3</b>	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>54</b>
<b>4</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>55</b>
<b>5</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>58</b>
<b>6</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>53</b>
<b>7</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>53</b>
<b>8</b>	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	<b>58</b>
<b>9</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>56</b>
<b>10</b>	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>66</b>
<b>11</b>	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	<b>65</b>
<b>12</b>	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	<b>49</b>
<b>13</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>51</b>
<b>14</b>	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>55</b>
<b>15</b>	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	<b>50</b>
<b>16</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>72</b>
<b>17</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	<b>57</b>
<b>18</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>19</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>57</b>
<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>55</b>
<b>21</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>55</b>

<b>22</b>	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	<b>58</b>
<b>23</b>	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>51</b>
<b>24</b>	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	<b>64</b>
<b>25</b>	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	<b>64</b>
<b>26</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>27</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>52</b>
<b>28</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>53</b>
<b>29</b>	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>50</b>
<b>30</b>	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>56</b>
<b>31</b>	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>57</b>
<b>32</b>	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	<b>48</b>
<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	<b>54</b>
<b>34</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	<b>57</b>
<b>35</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>54</b>
<b>36</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>37</b>	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	<b>56</b>
<b>38</b>	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>39</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	<b>53</b>
<b>40</b>	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>52</b>
<b>41</b>	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	<b>52</b>
<b>42</b>	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>51</b>
<b>43</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>54</b>
<b>44</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>45</b>	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>56</b>
<b>46</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>

<b>47</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>72</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>64</b>
<b>49</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	<b>49</b>
<b>50</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	<b>51</b>
<b>51</b>	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	<b>57</b>
<b>52</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	<b>60</b>
<b>53</b>	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>57</b>
<b>54</b>	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	<b>63</b>
<b>55</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	<b>53</b>
<b>56</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>52</b>
<b>57</b>	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>58</b>
<b>58</b>	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	<b>60</b>
<b>59</b>	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	<b>60</b>
<b>60</b>	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>57</b>
<b>61</b>	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	<b>49</b>
<b>62</b>	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>58</b>
<b>63</b>	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	<b>59</b>
<b>64</b>	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2	<b>51</b>
<b>65</b>	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	<b>59</b>
<b>66</b>	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	<b>66</b>
<b>67</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	<b>52</b>
<b>68</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>70</b>
<b>69</b>	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	2	<b>57</b>
<b>70</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>60</b>
<b>71</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	<b>46</b>



<b>72</b>	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	<b>51</b>
<b>73</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>74</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	<b>50</b>
<b>75</b>	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	<b>54</b>
<b>76</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>72</b>
<b>77</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>78</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>55</b>
<b>79</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>80</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	<b>48</b>
<b>81</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>82</b>	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>59</b>
<b>83</b>	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	<b>59</b>
<b>84</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>52</b>
<b>85</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	<b>52</b>
<b>86</b>	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	<b>63</b>
<b>87</b>	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	<b>61</b>
<b>88</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>89</b>	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>57</b>
<b>90</b>	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>60</b>
<b>91</b>	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	<b>59</b>
<b>92</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>70</b>
<b>93</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>94</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>55</b>
<b>95</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>52</b>
<b>96</b>	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	<b>63</b>

<b>97</b>	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>55</b>
<b>98</b>	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	<b>59</b>
<b>99</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>52</b>
<b>100</b>	4	2	1	1	1	4	1	4	4	2	2	3	4	4	2	4	1	<b>48</b>
<b>101</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	<b>60</b>
<b>102</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	<b>63</b>
<b>103</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	<b>60</b>
<b>104</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>105</b>	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>56</b>
<b>106</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>55</b>
<b>107</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>53</b>
<b>108</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>52</b>
<b>109</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>52</b>
<b>110</b>	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	<b>59</b>
<b>111</b>	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	<b>59</b>
<b>112</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>55</b>
<b>113</b>	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	<b>54</b>
<b>114</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	<b>58</b>
<b>115</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	<b>57</b>
<b>116</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	<b>66</b>
<b>117</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	<b>67</b>
<b>118</b>	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	<b>58</b>
<b>119</b>	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	<b>67</b>
<b>120</b>	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	<b>59</b>
<b>121</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	<b>52</b>

122	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
123	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	58
124	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	51
125	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	64
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
127	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	59
128	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	51
129	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	56
130	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
132	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
134	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	53
135	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	65
136	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
139	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	58
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
141	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	58
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
143	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	58
144	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	55
146	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	59

<b>147</b>	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	<b>58</b>
<b>148</b>	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>57</b>
<b>149</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>53</b>
<b>150</b>	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	<b>62</b>
<b>151</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>152</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>52</b>
<b>153</b>	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>53</b>
<b>154</b>	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	<b>57</b>
<b>155</b>	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>59</b>
<b>156</b>	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	<b>53</b>
<b>157</b>	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>158</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>60</b>
<b>159</b>	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	<b>64</b>
<b>160</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	<b>59</b>
<b>161</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>162</b>	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	<b>53</b>
<b>163</b>	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>51</b>
<b>164</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>53</b>
<b>165</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>166</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>55</b>
<b>167</b>	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	<b>59</b>
<b>168</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	<b>59</b>
<b>169</b>	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	<b>45</b>
<b>170</b>	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	<b>61</b>
<b>171</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	<b>54</b>

<b>172</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	<b>53</b>
<b>173</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>55</b>
<b>174</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>175</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	<b>59</b>
<b>176</b>	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	<b>59</b>
<b>177</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>51</b>
<b>178</b>	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	<b>56</b>
<b>179</b>	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>57</b>
<b>180</b>	3	2	3	4	3	2	1	3	4	2	3	2	1	2	3	2	2	1	<b>43</b>
<b>181</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	<b>58</b>
<b>182</b>	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	<b>48</b>
<b>183</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	<b>56</b>
<b>184</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>54</b>
<b>185</b>	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>52</b>
<b>186</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	<b>55</b>
<b>187</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>188</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>189</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>54</b>
<b>190</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>53</b>
<b>191</b>	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>60</b>
<b>192</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>72</b>
<b>TOTAL</b>	<b>593</b>	<b>583</b>	<b>609</b>	<b>613</b>	<b>612</b>	<b>607</b>	<b>560</b>	<b>597</b>	<b>594</b>	<b>595</b>	<b>597</b>	<b>599</b>	<b>622</b>	<b>608</b>	<b>590</b>	<b>622</b>	<b>564</b>	<b>603</b>	<b>10768</b>

## Lampiran 5. Tabel Data Uji Asumsi Klasik

### 1. A. Uji Linearitas variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi_pemilihan_Karier * Nilai_Intrinsik_Pekerjaan	192	100.0%	0	.0%	192	100.0%

**Report**

Motivasi\_pemilihan\_Karier

Nilai_Intrinsik_Pekerjaan	Mean	N	Std. Deviation
25	43.00	1	.
26	54.00	1	.
27	54.50	2	6.364
28	52.00	5	3.937
29	54.50	8	2.563
30	54.53	32	3.389
31	54.87	31	3.403
32	56.89	36	5.413
33	55.17	29	5.231
34	56.33	15	3.697
35	57.11	9	4.910
36	59.18	11	4.916
37	65.50	2	.707
38	63.50	2	4.950
39	57.00	2	.000
40	63.60	5	5.683
44	72.00	1	.
Total	56.08	192	5.023

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_pemilihan_Karier * Nilai_Intrinsik_Pekerjaan	Between Groups	(Combined)	1394.962	16	87.185	4.456	.000
		Linearity	1001.932	1	1001.932	51.213	.000
		Deviation from Linearity	393.030	15	26.202	1.339	.183
	Within Groups		3423.705	175	19.564		
	Total		4818.667	191			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi_pemilihan_Karier * Nilai_Intrinsik_Pekerjaan	.456	.208	.538	.289

## B. Uji Linearitas variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi_pemilihan_Karier * Lingkungan_Kerja	192	100.0%	0	.0%	192	100.0%

**Report**

Motivasi\_pemilihan\_Karier

Lingku gan_Ke rja	Mean	N	Std. Deviation
16	43.00	1	.
17	53.50	2	2.121
18	49.00	1	.
19	51.00	1	.
20	53.25	8	2.964
21	54.00	50	3.823
22	55.17	12	4.130
23	54.79	19	4.467
24	56.36	14	3.815
25	58.44	18	3.682
26	56.78	18	3.228
27	59.00	10	5.518
28	58.84	38	6.475
Total	56.08	192	5.023

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_pemilihan_Karier * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	1068.020	12	89.002	4.248	.000
		Linearity	919.200	1	919.200	43.869	.000
		Deviation from Linearity	148.820	11	13.529	1.646	.788
	Within Groups		3750.647	179	20.953		
Total			4818.667	191			



**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi_pemilihan_Karier * Lingkungan_Kerja	.437	.191	.471	.222

### C. Uji Linearitas variabel Pertimbangan Pasar Kerja

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi_pemilihan_Karier * Pertimbangan_Pasar_Kerja	192	100.0%	0	.0%	192	100.0%

### Report

Motivasi\_pemilihan\_Karier

Pertimbangan_Pasar_Kerja	Mean	N	Std. Deviation
15	48.00	1	.
20	50.00	1	.
24	45.00	1	.
25	51.50	4	2.646
26	50.75	4	2.630
27	53.06	16	2.977
28	52.27	11	3.036
29	55.16	32	4.296
30	54.36	33	2.815
31	56.37	30	2.810

32	57.33	15	4.821
33	58.53	15	3.543
34	62.25	8	5.751
35	56.67	3	2.517
36	62.50	6	6.804
37	63.71	7	4.572
38	58.67	3	6.028
39	67.00	1	.
40	72.00	1	.
Total	56.08	192	5.023

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_pemilihan_Karier *	Between Groups	(Combined)	2322.147	18	129.008	8.940	.000
Pertimbangan_Pasar_Kerja		Linearity	1903.078	1	1903.078	131.877	.000
		Deviation from Linearity	419.069	17	24.651	1.708	.063
	Within Groups		2496.520	173	14.431		
	Total		4818.667	191			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi_pemilihan_Karier *				
Pertimbangan_Pasar_Kerja	.628	.395	.694	.482

## 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.981	3.483		3.727	.000		
NILAI_INTRINSIK_PEKERJAA N	.379	.106	.209	3.572	.000	.801	1.249
LINGKUNGAN_KERJA	.333	.099	.195	3.365	.001	.814	1.228
PERTIMBANGAN_PASAR_KE RJA	.750	.089	.488	8.469	.000	.823	1.215

a. Dependent Variable: MOTIVASI\_PEMILIHAN\_KARIER\_SEBAGAI\_AKUNTAN

## Lampiran 6. Tabel Data Uji Hipotesis

### A. Uji Regresi Linear Sederhana

1. Nilai Intrinsik Pekerjaan terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 <sup>a</sup>	.208	.204	4.482

a. Predictors: (Constant), NILAI\_INTRINSIK\_PEKERJAAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.330	3.802		7.714	.000
	NILAI_INTRINSIK_PEKERJAAN	.828	.117	.456	7.062	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI\_PEMILIHAN\_KARIER\_SEBAGAI\_AKUNTAN

2. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.186	4.530

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.274	2.681		14.276	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.746	.111	.437	6.692	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI\_PEMILIHAN\_KARIER\_SEBAGAI\_AKUNTAN

### 3. Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.395	.392	3.917

a. Predictors: (Constant), PERTIMBANGAN\_PASAR\_KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.555	2.667		9.959	.000
	PERTIMBANGAN_PASAR_KERJA	.966	.087	.628	11.136	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI\_PEMILIHAN\_KARIER\_SEBAGAI\_AKUNTAN

## B. Uji Regresi Linear Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.479	3.627

a. Predictors: (Constant), PERTIMBANGAN\_PASAR\_KERJA, LINGKUNGAN\_KERJA, NILAI\_INTRINSIK\_PEKERJAAN

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2345.579	3	781.860	59.436	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2473.088	188	13.155		
	Total	4818.667	191			

a. Predictors: (Constant), PERTIMBANGAN\_PASAR\_KERJA, LINGKUNGAN\_KERJA, NILAI\_INTRINSIK\_PEKERJAAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI\_PEMILIHAN\_KARIER\_SEBAGAI\_AKUNTAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.981	3.483		3.727	.000
	NILAI_INTRINSIK_PEKERJAAN	.379	.106	.209	3.572	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.333	.099	.195	3.365	.001
	PERTIMBANGAN_PASAR_KERJA	.750	.089	.488	8.469	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI\_PEMILIHAN\_KARIER\_SEBAGAI\_AKUNTAN