

**PERSEPSI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA JURUSAN
AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh

**NIA ROSYDHA
NIM : 13520057**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PERSEPSI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA JURUSAN
AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)



Oleh

NIA ROSYDHA
NIM : 13520057

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERSEPSI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Oleh

NIA ROSYDHA
NIM : 13520057

Telah disetujui pada tanggal 27 Desember 2017

Dosen Pembimbing,



Ulf Kartika Oktaviana, SE., M.Ec., Ak., CA
NIP 19761019 200801 2 011

Mengetahui
Ketua Jurusan,



Hji. Nanik Wahyuni SE., MSi., Ak., CA
NIP. 19720322 200801 2 005

LEMBAR PENGESAHAN
PERSEPSI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

SKRIPSI

Oleh
NIA ROSYDHA
NIM : 13520057

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Pada 3 Januari 2018

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Ketua
<u>Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., MA</u>
NIP 19730719 200501 1 003 | :() |
| 2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
<u>Ulfi Kartika Oktaviana, SE., M.Ec., Ak., CA</u>
NIP 19761019 200801 2 011 | :() |
| 3. Penguji Utama
<u>Hi. Meldona, SE., MM., Ak., CA</u>
NIP 19770702 200604 2 001 | :() |

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Hi. Nanik Wahyuni, SE., MSi., Ak., CA
NIP. 19720322 200801 2 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nia Rosydha
NIM : 13520057
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PERSEPSI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Januari 2018
Hormat Saya,



Nia Rosydha
NIM: 13520057

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahillahi rabbil' alamin

Karya ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta,

Untuk kedua orang tua

Untuk kakak dan adik-adikku

yang tak pernah lelah

Mendo'akan saya dan tak henti-hentinya memberikan semangat,

Karya ini sebagai tanda bakti dan bukti berapa beratnya

Mengemban sebuah amanat.



HALAMAN MOTTO

Selalu libatkan Allah dalam setiap perjalanan kehidupanmu

Jangan mengharapkan sesuatu dari apa yang sudah kamu perbuat kecuali keberkahan dari Allah Ta'ala

Banyak-banyaklah bersholawat

Seribu kali bersholawat mendapat ganjaran surga.

Barangsiapa bersholawat kepadaku dalam sehari seribu kali, maka dia tak akan mati sehingga ia digembirakan dengan surga. (HR. Abu Syekh dari Anas RA)

صَلِّ عَلَىٰ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ
وَأٰلِهِ وَسَلَّمَ

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Persepsi Pemilihan Karir Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Hj. Nanik Wahyuni, SE., M.Si., Ak., CA, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Ulfi Kartika Oktaviana, SE., M.Ec., Ak., CA, selaku dosen pembimbing yang telah sabar dan selalu memberikan motivasi dan arahan dalam penyelesaian penelitian ini.
5. Bapak, Ibu, Kakak, dan Adik-adik yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan secara moril dan spiritual.
6. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Teman-teman akuntansi yang telah membantu memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

8. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak, Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 10 Januari 2018

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK (bahasa Indonesia, bahasa Inggris, dan bahasa Arab)	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 Teori Motivasi	14
2.2.2 Persepsi	21
2.2.3 Karir	23
2.2.4 Sistem Pendidikan Nasional	25
2.2.5 Perkembangan Profesi Akuntansi di Indonesia	26
2.2.6 Profesi Akuntan di Indonesia	26
2.2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir	33
2.3 Perspektif Islam	35
2.3.1 Persepsi dalam Islam	35
2.3.2 Karir dalam Islam	36
2.3.3 Faktor Pemilihan Karir dalam Islam	37
2.4 Kerangka Konseptual	40
2.4 Hipotesis	41
BAB III. METODE PENELITIAN	47

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
3.2 Lokasi Penelitian	47
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	48
3.5 Data dan Jenis Data	49
3.6 Teknik Pengumpulan Data	50
3.7 Definisi Operasional Variabel	50
3.8 Analisis Data	55
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum.....	59
4.1.1 Sejarah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	59
4.1.2 Sejarah Jurusan Akuntansi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	62
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	65
4.2.1 Deskripsi Responden	65
4.2.2 Statistik Deskriptif	67
4.3 Uji Kualitas Data	71
4.3.1 Uji Validitas	71
4.3.2 Uji Reliabilitas	74
4.4 Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1 Uji Normalitas	75
4.4.2 Uji Homogenitas	76
4.5 Pengujian Hipotesis	76
4.6 Pembahasan	83
BAB V. PENUTUP.....	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Keterbatasan Penelitian	93
5.3 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	11
Tabel 4.1 Populasi dan Sampel	66
Tabel 4.2 Deskripsi Responden	66
Tabel 4.3 Jenis Karir Responden	66
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Gaji/Penghargaan Finansial	67
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Pelatihan Profesional	68
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Pengakuan Profesional	68
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Nilai-nilai Sosial	69
Tabel 4.8 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.9 Distribusi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja	70
Tabel 4.10 Distribusi Variabel Personalitas	71
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas	72
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas	74
Tabel 4.13 Uji Normalitas & Uji Homogenitas Ragam	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Variabel Gaji/Penghargaan Finansial	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Variabel Pelatihan Profesional	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Variabel Pengakuan Profesional	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Variabel Nilai-nilai Sosial	80
Tabel 4.18 Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja	81
Tabel 4.19 Hasil Uji Variabel Pertimbangan Pasar Kerja	82
Tabel 4.20 Hasil Uji Variabel Personalitas	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1.** Kuesioner
- Lampiran 2.** Uji Validitas Data
- Lampiran 3.** Uji Reliabilitas Data
- Lampiran 4.** Uji Normalitas Data
- Lampiran 5.** Bukti Konsultasi
- Lampiran 6.** Uji Homogenitas Data
- Lampiran 7.** Uji Statistik Deskriptif
- Lampiran 8.** Uji Hipotesis (Uji Beda *Kruskal Wallis*)
- Lampiran 9.** Biodata Peneliti



ABSTRAK

Nia Rosydha. 2018, SKRIPSI. Judul: "Persepsi Pemilihan Karir Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang"

Pembimbing : Ulfi Kartika Oktaviana, SE., M.Ec., Ak., CA

Kata Kunci : Persepsi Mahasiswa Akuntansi, Pemilihan Karir

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan pandangan pemilihan karir mahasiswa akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terhadap profesi akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan praktisi akuntansi syariah mengenai faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner dengan objek penelitian mahasiswa akuntansi angkatan 2013 dan 2014. Analisis yang digunakan yaitu uji beda *Kruskal Wallis* dengan sampel sebanyak 73 responden.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tidak ada perbedaan persepsi pemilihan karir yang dilihat dari penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan dari faktor personalitas menunjukkan ada perbedaan persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa rata-rata mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir mengharapkan penghargaan finansial/gaji yang sesuai, adanya pelatihan profesional, pengakuan profesional terhadap prestasi, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja yang menyenangkan, pertimbangan pasar kerja yang berhubungan dengan kemudahan dalam mendapatkan informasi lapangan pekerjaan, sedangkan dilihat dari faktor personalitas mahasiswa akuntansi dengan karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik lebih mencerminkan kepribadian atau sifat seseorang dalam menghadapi suatu kondisi atau situasi yang sedang dihadapi.

ABSTRACT

Nia Rosydha. 2018, Thesis. Title: "The Perception of Career Election of Accounting Department Student of Faculty of Economics of the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim of Malang"

Supervisor : Ulfi Kartika Oktaviana, SE., M.Ec., Ak., CA

Keywords : Student Perceptions of Accounting, Career Selection

The purposes of the research are to find out the differences of the views of accounting department Student of the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang toward public accountant profession, educator accountant, corporate accountant, government accountant, and shariah accounting practitioner about the financial reward factor, professional training, professional recognition, social values, work environment, labor market considerations, and personality.

The research used qualitative descriptive approach, data used primary data that had been obtained from the results of questionnaires, the object of the research was student accounting research of 2013 and 2014. The analysis used Kruskal Wallis test with 73 respondents.

The research results showed that there is no difference in perception of career selection that is seen from financial rewards / salary, professional training, professional recognition, social values, work environment, and labor market considerations and the factor of personality indicates that there is difference perception of career selection of accounting student. From the research results can be seen that the average of accounting student in the career selection expects the appropriate financial reward / salary, the presence of professional training, professional recognition of achievement, social values, pleasant work environment, labor market considerations that relate to get job information, if it is seen from personality factor of accounting student as public accountant career and educator accountant reflect more about the personality or character of someone in facing a condition or situation

الملخص

نيبا رشيدا. 2018. البحث الجامعي. الموضوع: ادراك اختيار محترف الطلاب قسم علم المحاسبة كلية علوم الاقتصاد جامعة مولانا

مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرفة : الفتي كارتريكا أوكتايفيانا الماجستير

الكلمات المفتاحية : ادراك الطلاب علم المحاسبة، اختيار المهنة

أن أهداف هذه الدراسة وهي معرفة هل الفرق بين رأي اختيار محترف الطلاب علم المحاسبة جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج بمهنة محاسب السياسية والمتعلم والشركة والحكومة ممارسمحاسبة الشريعة عن عدة فواعل جائزة المالي وتدريب المحترفي واعترافه وقيم السياسية وبيئة العمل وتعليل سوق العمل والشخصية. تستخدم هذه الدراسة المنهج الكيفي والوصفي. أن البيانات المستخدمة فهي البيانات الثانوي المكتسبة من مجموعة الاستبانة بأغراض الدراسة وهي طلاب علم المحاسبة سنة 2013 و2014. أما تحليل البيانات المستخدمة فهي اختبار الاختلافات *Kruskal Wallis* بعينة 73 مستجيبين. تدل نتائج الدراسة إلى أن ما فرق ادراك اختيار المحترف بنظر إلى جائزة المالي وتدريب المحترفي واعترافه وقيم السياسية وبيئة العمل وتعليل سوق العمل. وفي حين من عامل الشخصية تدل إلى فرق ادراك اختيار محترف طلاب علم المحاسبة. إضافة إلى هذه الدراسة يعترف أن متوسط طلاب علم المحاسبة في اختيار المحترف يرجون أن يكتسب جائزة المالي المناسب، وجود تدريب المحترفي واعترافه على الجوائز وقيم السياسية وبيئة العمل الجذّاب وتعليل سوق العمل المتعلق بسهولة نيل معلومات الصنعة، وفي حين بنظر إلى عامل شخصية طلاب علم المحاسبة بمحترف كمحاسب العموم والمتعلم يشير إلى الشخصية في مواجهة الأحوال.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era modernisasi dunia, kemajuan teknologi dan informasi berkembang dengan sangat pesat. Begitu pula dengan dunia akuntansi, permintaan akan jasa professional akuntansi semakin bertambah. Akuntansi sebagai profesi memiliki kewajiban untuk mengabaikan kepentingan pribadi dan mengikuti etika profesi yang telah ditetapkan. Kewajiban akuntan sebagai profesional antara lain kompetensi, objektif dan mengutamakan integritas (Jojo, 2013). Seiring dengan pesatnya perkembangan bisnis dan usaha, harus diimbangi dengan sistem pendidikan akuntansi yang baik sehingga dapat melahirkan lulusan yang siap terjun di dunia kerja. Perguruan tinggi yang mencetak lulusan dalam bidang akuntansi dituntut untuk tidak hanya menguasai kemampuan dibidang akademik tetapi juga harus mempunyai kemampuan *soft skill*, dengan ini perguruan tinggi akan mencetak lulusan yang profesionalisme dalam bidang akuntansi.

Dunia usaha yang semakin berkembang dan meningkat saat ini memberikan banyak peluang usaha yang beragam bagi angkatan kerja maupun mahasiswa akuntansi yang baru menyelesaikan studinya. Di Indonesia profesi sebagai akuntan sangat dibutuhkan. Hingga tahun 2015, setidaknya ada 226.780 organisasi yang memerlukan jasa akuntan (Avianti 2015). Sementara dalam IAI (2014) Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) Kementerian Keuangan mencatat angkatan kerja yang tersedia kurang dari 16.000 akuntan

profesional. Sedangkan menurut Ketua Umum Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo) kebutuhan SDM di Perbankan Syariah rata-rata 11.000 orang per tahun dan baru bisa di pasok sebesar 3.750 orang per tahun untuk saat ini, yang berarti jumlah akuntan di Indonesia saat ini masih sangat kekurangan dibandingkan dengan jumlah instansi/organisasi AKUBANK (2014). Artinya profesi sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, akuntan pendidik maupun praktisi akuntansi syariah masih menyediakan peluang kerja yang besar bagi lulusan jurusan akuntansi.

Pada umumnya keinginan mahasiswa akuntansi adalah menjadi seorang profesional dalam bidang akuntansi. Mahasiswa akuntansi memiliki tiga alternatif yang dapat ditempuh setelah menyelesaikan pendidikan Strata Satu. Pertama setelah menyelesaikan pendidikan ekonomi pada jurusan akuntansi, seorang sarjana akuntansi dapat langsung bekerja. Kedua, dengan melanjutkan pendidikan akademik Strata Dua. Ketiga, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi Akuntan Publik. Dengan kata lain, setelah menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana akuntansi, sarjana akuntansi dapat memilih profesi menjadi Akuntan Publik atau memilih profesi yang lain (Astami, 2002). Profesi akuntansi merupakan sebuah profesi yang menyediakan jasa atestasi maupun non-Atestasi kepada masyarakat dengan dibatasi kode etik yang ada. Menurut Jojo, (2013) yang dimaksud dengan 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, akuntan sebagai pendidik, dan akuntan sebagai praktisi syariah.

Pemilihan sebuah karir bagi mahasiswa akuntansi merupakan langkah awal dari pembentukan karir tersebut, setelah berhasil menempuh kuliahnya. Pilihan karir bagi sarjana akuntansi tidak tertutup pada profesi akuntansi saja, banyak pilihan profesi yang dapat dijalani oleh mereka, tergantung pada faktor-faktor yang melatarbelakangi mereka untuk memilih profesi. Banyaknya realitas di dunia kerja yang mengharuskan lulusan akuntansi untuk pandai dalam mempertimbangkan pemilihan sebuah profesi.

Menurut John L. Holland dalam Faiz (2008) individu dalam memilih jabatannya sangat tergantung dari corak hidupnya, yaitu yang terlihat dari hasil pengukuran penilaian diri dan intelegensi yang kemudian dari hasil tersebut akan didapatkan hierarkis pilihan pekerjaannya yang diurutkan berdasarkan enam golongan orientasi yaitu Realistis, Intelektual, Sosial, Konvensional, Usaha, dan Artistik. Penggolongan model-model orientasi ditujukan agar bisa diketahui urutan kecenderungan seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor yang menentukan dalam memasuki pekerjaan menurut Peter M. Blau (Sukardi, 1987) terdiri dari delapan macam, diantaranya: tuntutan anggota baru untuk mendapat libur atau cuti lebih awal dan lebih lama; faktor kebutuhan fungsional (misalnya teknik kualifikasi); faktor kebutuhan non fungsional, yaitu suatu seleksi yang didasarkan atas dasar kriteria yang tidak relevan; ganjaran (*reward*) seperti gaji, *prestise*, tenaga, dll; faktor informasi yang lengkap yang berpengaruh dalam memasuki pekerjaan; keterampilan teknik pekerjaan dalam berbagai macam; karakteristik

sosial pekerja yang berpengaruh dalam pembuatan keputusan; faktor orientasi nilai masyarakat yang relatif menentukan signifikansi perbedaan ganjaran (*reward*) yang akan diterima. Dalam Sri Rahayu (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir tersebut antara lain penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Berdasarkan penelitian Yuniharisa (2014) tidak terdapat perbedaan persepsi mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Maritim Raja Ali Haji dalam pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja maupun personalitas. Sedangkan menurut Yuanita (2010) dan Eri Wicaksono (2011) hanya faktor personalitas tidak terdapat perbedaan persepsi dalam pemilihan karir. Dalam penelitian Sulistyawati (2013) dan Rahayu (2003) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan.

Jurusan Akuntansi fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan satu-satunya Universitas Islam yang berstatus Negeri yang ada di Malang. Dengan latar belakang keislamannya jurusan Akuntansi selalu berusaha untuk melahirkan para akuntan yang memiliki kekokohan akidah, kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional sesuai dengan visi dan misi jurusan Akuntansi fakultas

Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam buku pedoman (2013). Sehingga hal ini yang akan menjadi perbedaan antara lulusan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan lulusan Universitas yang lain. Perbedaan ini dapat dijadikan sebagai nilai tambah dalam pemilihan karir bagi mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat diketahui hasil yang berbeda-beda. Maka dari itu, penulis ingin mengambil indikator (variabel independen) penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas untuk diuji kembali dalam pemilihan karir (variabel dependen) mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau praktisi akuntansi syariah. Penelitian ini mengambil populasi mahasiswa akuntansi Strata Satu yang aktif kuliah di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dikarenakan masih belum ada penelitian mengenai persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi pada mahasiswa jurusan akuntansi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang selain sebagai praktisi syariah oleh Tri Puji Lestari (2015).

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PERSEPSI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah ada perbedaan pandangan pemilihan karir mahasiswa akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan praktisi akuntansi syariah mengenai faktor penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai social, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan pandangan pemilihan karir mahasiswa akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai akuntan publik, akuntansi pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan praktisi akuntansi syariah mengenai faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah pelaporan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, yang diantaranya:

1. Penulis

Dapat meningkatkan dan memperdalam pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai persepsi pemilihan karir bagi mahasiswa jurusan Akuntansi fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Para mahasiswa jurusan Akuntansi

Diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi mahasiswa jurusan akuntansi dalam pemilihan karir yang sesuai dan efisien sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Pihak lain

Sebagai bahan referensi atau tambahan informasi yang diperlukan dalam pemilihan karir terutama bagi mahasiswa dan mahasiswi akuntansi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan acuan dari penelitian yang sudah ada. Penelitian terdahulu akan bermanfaat jika judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan memiliki hubungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1.	Sri Rahayu, Eko Arief Sudaryono, Doddy Setiawan (2003)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir	Uji <i>Kruskal Wallis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan.
2.	Yuanita Widyasari (2010)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Membedakan Pemilihan Karir (Studi pada Universitas Diponegoro dan UNIKA	Metode <i>One Way Anova</i> dengan SPSS versi 17	Hasil analisis menunjukkan ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
		Soegijapranata)		
3.	Eri Wicaksono (2011)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Membedakan Pemilihan Karir Profesi Akuntan	Metode <i>One Way Anova</i> dengan SPSS	Hasil analisis menunjukkan ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.
4.	William Andersen, Anis Chariri (2012)	Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP, UNIKA, UNNES, UNISSULA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTAL Win dan Mahasiswa PPA UNDIP)	Metode <i>Kruskal-Wallis</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi mahasiswa tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir dengan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan kebutuhan pasar. Tidak terdapat perbedaan persepsi lingkungan kerja dan faktor gender.
5.	Ardiani Ika Sulistyawati, Nina Ernawati, Netty Sylviana (2013)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi	Metode <i>Kruskal-Wallis</i>	Hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir gaji, pelatihan profesional, pengakuan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
		Pemilihan Karir		keprofesionalan, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar tenaga kerja merupakan hal-hal yang bisa menyebabkan perbedaan persepsi dalam pemilihan karir. Sedangkan nilai sosial dan kepribadian bukanlah faktor yang menyebabkan perbedaan persepsi mahasiswa.
6.	Yuniharisa (2014)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang membedakan pemilihan Karir sebagai Akuntan	Metode <i>one way anova</i> dengan bantuan SPSS versi 17.	Hasil analisis menunjukkan tidak terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pemilihan karir sebagai akuntan ditinjau dari faktor gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja maupun personalitas.
7.	Devi Licianna Apriliawati (2014)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir	Metode <i>Kruskal Wallis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi universitas brawijaya ditinjau dari gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja. Disisi lain tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi universitas brawijaya ditinjau dari pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
8.	Tri Puji Lestari (2015)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir menjadi Praktisi Akuntansi Syariah (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2011 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel persepsi, personalitas, pertimbangan pasar kerja, kode etik dan nilai-nilai sosial sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel pemilihan karir menjadi praktisi akuntansi syariah. Sedangkan untuk variabel personalitas, pertimbangan pasar kerja, kode etik dan nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi praktisi akuntansi syariah.

Sumber: Data diolah penulis (2017)

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yang digunakan sebagai bahan pembandingan bagi peneliti antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Sri Rahayu, Eko Arief Sudaryono, Doddy Setiawan (2003)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir	1. Penelitian kualitatif deskriptif 2. Variabel independen	1. Populasi dan sampel penelitian 2. Variabel dependen
2.	Yuanita Widyasari (2010)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi	1. Variabel independen 2. Penelitian	1. Variabel dependen 2. Populasi dan sampel penelitian

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Mengenai Faktor-faktor yang Membedakan Pemilihan Karir (Studi pada Universitas Diponegoro dan UNIKA Soegijapranata)	kualitatif deskriptif	
3.	Eri Wicaksono (2011)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Membedakan Pemilihan Karir Profesi Akuntan	1. Variabel independen 2. Penelitian kualitatif deskriptif	1. Populasi dan sampel penelitian 2. Variabel dependen
4.	William Andersen, Anis Chariri (2012)	Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan	1. Kualitatif 2. Variabel Independen	1. Populasi dan sampel penelitian 2. Variabel dependen (profesi sebagai akuntan)
5.	Ardiani Ika Sulistyawati, Nina Ernawati, Netty Sylviana (2013)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan	1. Kualitatif 2. Variabel independen	1. Populasi dan sampel penelitian 2. Variabel dependen (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah)

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Karir		
6.	Yuniharisa (2014)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang membedakan pemilihan Karir sebagai Akuntan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen 2. Kualitatif 3. Deskriptif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi dan sampel penelitian 2. Variabel dependen
7.	Devi Licianna Apriliawati (2014)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian Kualitatif deskriptif 2. Variabel independen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi dan sampel penelitian 2. Variabel dependen
8.	Tri Puji Lestari (2015)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir menjadi Praktisi Akuntansi Syariah (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2011 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian kualitatif deskriptif 2. Populasi penelitian 3. Pemilihan karir 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sampel penelitian 2. Variabel independen dan dependen

Sumber: Data diolah penulis (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui adanya perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dimana sebagian besar variabel dependennya adalah pemilihan karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah sedangkan dalam penelitian ini variabel dependen ditambahkan dengan pemilihan karir sebagai praktisi akuntansi syariah. Selain itu, perbedaan yang lain terletak pada populasi dan sampel penelitian.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Teori Motivasi

Konsep dalam pemilihan karir ini berhubungan dengan teori motivasi yakni teori pengharapan (*expectancy theory*). Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu (Gibson *et al*, dalam Setiyani 2005). Sedangkan menurut Robbins (2006) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi, definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu itu (Robbins, 2006).

Dalam masa sekarang yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor Vroom, dalam istilah yang lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya tersebut menghasilkan

penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2006):

- a. *Hubungan upaya-kinerja.* Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
- b. *Hubungan kinerja-imbalan.* Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.
- c. *Hubungan imbalan-sasaran pribadi.* Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi ataupun yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Internal, yaitu yang berasal dari individu sendiri antara lain minat, bakat, tujuan individu dan lain-lain.
- b. Eksternal, yaitu yang berasal dari luar individu, seperti lingkungan sosial, keluarga, tempat kerja, pimpinan dll.

Teori motivasi diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Teori-teori Petunjuk (*Prescriptive theories*)

Teori-teori petunjuk mengemukakan bagaimana memotivasi karyawan, teori ini berdasarkan atas pengalaman coba-coba.

b. Teori-teori Isi (*content theories*)

Teori-teori isi disebut juga teori kebutuhan (*need theories*), yaitu berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku dimulai dan berhenti. Hal ini berpangkal pada:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan, motif-motif atau dorongan-dorongan yang mendorong, menekan, memacu, dan menguatkan karyawan untuk melakukan kegiatan tersebut.
- 2) Hubungan karyawan dengan faktor eksternal (insentif) yang menyarankan, menyebabkan, mendorong dan mempengaruhi seseorang melaksanakan suatu kegiatan.

c. Teori-teori Proses (*process theories*)

Teori-teori proses berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan dari motivasi.

2.2.1.1 Teori Hirarki Kebutuhan

Abraham H. Maslow dalam (Robbins, 1996) menyatakan dalam hirarki kebutuhan, kebutuhan manusia adalah berjenjang. Adapun hierarki kebutuhan tersebut adalah:

a. Kebutuhan fisiologi atau dasar

Kebutuhan jenjang paling bawah atau dasar adalah kebutuhan fisiologis yang erat dengan kelangsungan hidup manusia seperti makan, minum, pakaian dan lain-lain. Kebutuhan ini dinamakan juga kebutuhan dasar (*basic needs*) yang jika tidak dipenuhi dalam keadaan yang sangat

ekstrim dapat menyebabkan manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas perilakunya sendiri. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar relative sudah tercukupi, muncullah kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*).

b. Kebutuhan akan rasa aman

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka individu akan memenuhi yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman. Yang dimaksud dengan rasa aman disini adalah berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya. Karena adanya kebutuhan inilah maka manusia membuat peraturan, undang-undang, mengembangkan kepercayaan, membuat sistem, asuransi, pensiun, dan sebagainya.

c. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi

Apabila kebutuhan fisik dan rasa aman sudah terpenuhi maka kebutuhan sosial dan afiliasi akan menjadi prioritas. Kebutuhan yang ingin dipenuhi dalam hal ini adalah kebutuhan akan penerimaan seseorang, kasih sayang, hubungan antar pribadi, dan pergaulan. Setiap orang yang tidak mempunyai keluarga akan merasa sebatang kara, sedangkan orang yang tidak sekolah dan tidak bekerja merasa dirinya pengangguran yang tidak berharga. Kondisi seperti ini akan menurunkan harga diri orang yang bersangkutan. Apabila kebutuhan ini sudah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan penghargaan diri mencakup masalah status, kekuasaan, otonomi, dan prestise.

d. Kebutuhan untuk dihargai

Di sisi lain, jika kebutuhan tingkat tiga relatif sudah terpenuhi, maka timbul kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*). Ada dua macam kebutuhan akan harga diri. Pertama, kebutuhan akan kekuatan, penguasaan, kompetensi, percaya diri, dan kemandirian. Sedangkan yang kedua adalah kebutuhan akan penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, kebanggaan, dianggap penting dan apresiasi dari orang lain. Orang-orang yang percaya diri, tidak tergantung kepada orang lain dan selalu siap untuk berkembang terus untuk selanjutnya meraih kebutuhan yang tertinggi yaitu aktualisasi diri (*self actualization*).

e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang terdapat 17 meta kebutuhan yang tidak tersusun secara hierarki, melainkan saling mengisi. Jika berbagai meta kebutuhan tidak terpenuhi maka akan terjadi meta patologi seperti apatisme, kebosanan, putus asa, tidak punya rasa humor lagi, keterasingan, mementingkan diri sendiri, kehilangan selera dan sebagainya.

2.2.1.2 Teori Motivasi-Higiene (Herzberg)

Teori motivasi-higiene dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Dalam keyakinan bahwa hubungan seorang individu pada pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan sikap kerjanya terhadap pekerjaan tersebut sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu (Robbins, 1996). Teori

motivasi-higiene merupakan salah satu teori yang dianggap sebagai sumber untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir. Kalau ditanya sebenarnya apa yang menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir, Churchill *et al.* (1990) dalam Robbin (1996) berpendapat bahwa suatu pekerjaan akan menarik jika memenuhi:

- a. Sifatnya yang beragam
- b. Menantang
- c. Karyawan dapat bebas bertindak
- d. Ada kesempatan berkembang bagi karyawan
- e. Kompensansi yang sesuai
- f. Terdapat aturan main yang jelas

Herzberg melakukan penelitian terhadap 200 orang akuntan dan insinyur. Dari hasil penelitian tersebut hasil yang diperolehnya menyimpulkan dua hal, yaitu:

- a. Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*) yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Faktor-faktor yang termasuk dalam kondisi ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*) yang meliputi gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan dan bawahan serta semua pekerja, jaminan sosial.

- b. Kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job condition*) yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi jika kondisi atau faktor-faktor tersebut tidak ada, tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan nama faktor pemuas (*satisfier*). Faktor pemuas tersebut meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan kerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Faktor *higiene* atau *dissatisfiers* merupakan faktor pencegah yang esensial untuk mengurangi adanya ketidakpuasan. Dengan *higiene* faktor atau keadaan pekerjaan (*job context*) tidak memotivasi seseorang untuk berprestasi lebih baik.

Faktor pemuas atau motivator yang merupakan kondisi kerja intrinsik dapat memotivasi prestasi kerja seseorang. Menurut Herzberg faktor-faktor seperti tantangan tugas, penghargaan atas hasil kerja yang baik, peluang untuk mencapai kemajuan, pertumbuhan pribadi, dan pengembangan dapat memotivasi perilaku. Teori dua faktor memprediksi bahwa perbaikan dalam memotivasi hanya akan nampak jika tindakan manajer tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan tetapi juga pada faktor kondisi instrinsik pekerjaan itu sendiri. Tidak adanya faktor-faktor tersebut dalam organisasi cenderung merupakan suatu keadaan “ketidakpuasan nol (*zero point*)” atau bersifat netral.

2.2.2 Persepsi

2.2.2.1 Pengertian Persepsi

Menurut Robbins (1996), persepsi merupakan suatu proses yang ditempuh oleh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna bagi lingkungan mereka. Sedangkan menurut Kotler (1995), persepsi adalah proses individu dalam memilih informasi, mengorganisir, dan menafsir masukan-masukan informasi untuk menciptakan suatu gambaran yang bermakna.

Proses persepsi dimulai dari diterimanya rangsangan (stimulus) oleh seseorang melalui alat penerimanya (panca indera), dilanjutkan ke pusat susunan syaraf yaitu otak, rangsangan tersebut kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari, mengerti, dan menyadari apa yang diinderanya itu (Setiyani, 2005).

2.2.2.2 Tahapan Persepsi

Menurut Lubis (2010) dalam Winarta (2011) tahapan persepsi meliputi:

a. Penginderaan (Sensasi)

Melalui alat-alat indera (indera perasa, indera peraba, indera pencium, indera pengecap, dan indera pendengar). Makna pesan dikirimkan ke otak harus dipelajari. Semua indera itu mempunyai andil bagi berlangsungnya komunikasi manusia, penglihatan menyampaikan pesan non verbal ke otak untuk diinterpretasikan. Pendengaran juga menyampaikan pesan verbal ke otak untuk ditafsirkan. Penciuman,

sentuhan, dan pengecapan, terkadang memainkan peranan penting dalam berkomunikasi.

b. Perhatian (Atensi)

Atensi merupakan pemrosesan secara sadar sejumlah kecil informasi yang tersedia. Informasi didapatkan dari penginderaan, ingatan dan proses kognitif lainnya. Proses atensi membantu efisiensi penggunaan sumber daya mental yang terbatas yang kemudian akan membantu kecepatan reaksi terhadap rangsang tertentu. Atensi dapat merupakan proses sadar maupun tidak sadar.

c. Interpretasi

Interpretasi adalah komunikasi melalui lisan atau gerakan antara dua atau lebih pembicara yang tidak dapat menggunakan simbol-simbol yang sama, baik secara simultan (dikenal sebagai interpretasi simultan) atau berurutan (dikenal sebagai interpretasi berurutan).

2.2.2.3 Macam-macam Persepsi

Sunaryo (2004) dalam Winarta (2011) menyatakan bahwa persepsi dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a. *External perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsang yang datang dari luar diri individu.
- b. *Self-perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsang yang berasal dari dalam diri individu. Dalam hal ini yang menjadi objek adalah dirinya sendiri.

2.2.2.4 Persyaratan persepsi

Syarat terjadinya persepsi menurut Sunaryo (2004) dalam Winarta (2011) yaitu:

- a. Objek, yaitu adanya stimulus dari panca indera sebagai reseptor yang berasal dari luar dan dari dalam diri individu.
- b. Perhatian sebagai langkah pertama untuk mengadakan stimulus persepsi.
- c. Adanya alat indera sebagai reseptor penerima stimulus.
- d. Saraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus ke otak (pusat saraf atau pusat kesadaran). Dari otak dibawa melalui saraf motoris sebagai alat untuk mengadakan respons.

2.2.3 Karir

2.2.3.1 Konsep Karir

Konsep karir menurut Kunartinah (2003), karir dapat dilihat dari berbagai cara, sebagai berikut:

- a. Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
- b. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.
- c. Tingkat kemapanan kehidupan dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

2.2.3.2 Tahap-tahap Karir

Dalam pengembangan suatu karir, terdapat tahap-tahap yang dilalui oleh seseorang (Kunartinah, 2003):

- a. Tahap pilihan karir (*Career Choice*). Tahap pilihan karir secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur 20 tahun, ketika seseorang mengembangkan visi dan identitas mereka yang bersangkutan dengan masa depan, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang.
- b. Tahap karir awal (*Early Career*). Selama periode tahap karir awal, seseorang juga meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang.
- c. Tahap karir pertengahan (*Middle Career*). Dalam tahap karir pertengahan ini, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi di mana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana lahir yang lebih berjangka panjang.
- d. Tahap karir akhir dan pensiun. Tahap karir akhir dan pensiun merupakan tahap terakhir dalam tahapan karir. Seseorang mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap pensiun. Tahap ini juga berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja atau mendelagasikan tanggung jawab kepada karyawan baru atau junior.

2.2.4 Sistem Pendidikan Nasional

Sistem Pendidikan Nasional ditetapkan melalui undang-undang berupa Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 dan ditetapkan pada tanggal 27 Maret 1989. Beberapa peraturan undang-undangnya antara lain:

- a. Pendidikan adalah usaha dasar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.
- b. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.
- c. Sistem pendidikan nasional adalah satu keseluruhan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan pendidikan yang berkaitan satu dengan lainnya untuk mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan nasional.
- d. Jenis pendidikan adalah pendidikan yang dikelompokkan sesuai dengan sifat dan kekhususan tujuannya.
- e. Jenjang pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditempatkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pengajaran.
- f. Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidikan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.
- g. Sumber daya pendidikan adalah pendukung dan penunjang pelaksanaan pendidikan yang terwujud sebagai tenaga, dana, sarana, dan prasarana

yang tersedia atau diadakan dan didayagunakan oleh keluarga, masyarakat, peserta didik dan Pemerintah, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

2.2.5 Perkembangan Profesi Akuntansi di Indonesia

Surat Keputusan (SK) Mendiknas No. 179/U/2001, menyatakan bahwa lulusan sarjana strata 1 (S1) jurusan akuntansi dapat memperoleh kesempatan untuk menempuh Pendidikan Profesi Akuntansi di perguruan tinggi yang telah ditunjuk oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Ijin penyelenggaraan tetap Pendidikan Profesi Akuntansi dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, hanya dapat diberikan atas rekomendasi Ikatan Akuntansi Indonesia. Dengan program ini, mahasiswa yang sudah menempuh PPak akan memperoleh gelar akuntansi dan register dari Departemen Keuangan. Dimana gelar ini dapat digunakan dalam menempuh karir baik sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan manajemen, atau akuntan perpajakan, karena tanpa adanya gelar tersebut, tidak boleh meniti karir sebagai akuntan (Nursasi, 2009).

2.2.6 Profesi Akuntan di Indonesia

Akuntan supaya dapat dikatakan sebagai suatu profesi, ia harus memiliki beberapa syarat sehingga masyarakat sebagai objek dan sebagai pihak yang memerlukan profesi, akan mempercayai hasil kerjanya. Ada banyak kriteria yang mendasari akuntan dapat dikatakan sebagai suatu profesi. Salah satunya menurut Halim (1995) setidaknya ada tiga syarat agar sesuatu dapat disebut sebagai suatu profesi, yaitu:

- a. Diperlukannya suatu pendidikan profesional tertentu yang biasanya setingkat S1 (*graduate level*).
- b. Adanya suatu pengaturan terhadap diri pribadi yang didasarkan pada kode etik profesi.
- c. Adanya penelaahan atau ijin dari pemerintah.

Akuntansi merupakan salah satu profesi dalam dunia kerja yang dapat dijalani oleh mahasiswa akuntansi. secara garis besar bidang pekerjaan yang dapat dilakukan oleh akuntan dapat digolongkan dalam 4 kategori, yaitu: akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah (Rahayu, 2003).

Akan tetapi dengan adanya perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia yang sangat pesat akan memungkinkan adanya profesi baru dalam akuntansi yaitu praktisi akuntan syariah.

2.2.6.1 Akuntan Publik

Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu Negara adalah sejalan dengan berkembangnya jenis perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum di Negara tersebut (Mulyadi, 2002). Di Indonesia akuntan publik biasa disebut dengan auditor. Auditor adalah seorang praktisi dan gelar profesional yang diberikan kepada Akuntan di Indonesia yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan RI untuk memberikan jasa audit umum dan review atas laporan keuangan, audit kinerja dan audit khusus serta jasa dalam bidang non-atestasi lainnya seperti jasa konsultasi, jasa kompilasi, dan jasa-jasa lainnya yang berhubungan dengan akuntansi dan keuangan (Azlina, 2009).

Menurut pendapat Kunartinah (2003) akuntan publik adalah profesi yang menjual jasa kepada masyarakat umum terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang disajikan klien. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investasi, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah.

Menurut Mulyadi (2002) profesi akuntan publik menghasilkan berbagai macam jasa, yaitu:

a. *Jasa Assurance*

Jasa assurance adalah jasa profesional independen yang meningkatkan mutu atau kualitas informasi bagi pengambil keputusan. Pengambilan keputusan memerlukan informasi yang andal dan relevan yang digunakan sebagai suatu basis untuk pengambilan keputusan.

b. *Jasa Atestasi*

Jasa atestasi (attestation) adalah suatu pernyataan pendapat pertimbangan orang yang independen dan kompeten tentang apakah asersi suatu entitas sesuai, dalam semua hal yang material, dengan kriteria yang ditetapkan. Atestasi adalah pernyataan yang dibuat oleh satu pihak yang secara implisit dimaksudkan untuk digunakan oleh pihak lain. *Jasa atestasi* profesi akuntan publik dapat dibagi menjadi empat (4) jenis, yaitu:

1) *Audit*

Jasa audit mencakup pemerolehan dan penilaian bukti yang mendasari laporan keuangan historis suatu entitas yang berisi asersi

yang dibuat oleh manajemen entitas tersebut. Akuntan publik yang memberikan jasa audit ini biasa disebut dengan istilah Auditor.

2) Pemeriksaan (*examination*)

Istilah pemeriksaan digunakan untuk jasa lain yang menghasilkan oleh profesi akuntan publik yang berupa pernyataan suatu pendapat atas kesesuaian asersi yang dibuat pihak lain dengan kriteria yang telah ditetapkan.

3) *Review*

Jasa *review* terutama berupa permintaan keterangan dan prosedur analitik terhadap informasi keuangan suatu entitas dengan tujuan untuk memberikan keyakinan negatif atas asersi yang terkandung dalam informasi keuangan tersebut.

4) Prosedur yang Disepakati (*agreed-upon procedure*)

Jasa atestasi atas asersi manajemen dapat dilaksanakan oleh akuntan publik berdasarkan prosedur yang disepakati antara klien dengan akuntan publik.

c. Jasa Non Atestasi

Jasa non atestasi adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang didalamnya, ia dapat memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan. Jasa non atestasi yang dihasilkan akuntansi publik adalah jasa kompilasi, jasa perpajakan, dan jasa konsultasi.

Biasanya Kantor Akuntan Publik akan selalu berupaya untuk membangun karir bagi personelnya. Kenaikan jenjang karir biasanya dilakukan atas dasar penilaian kinerja (*performance*). Maksudnya agar personel sesuai dengan kapabilitas yang dimilikinya berada pada posisi yang tepat. Profesi ini menghadapi banyak masalah dan tantangan berat, seperti peningkatan resiko dan tanggung jawab, lambatnya pertumbuhan permintaan jasa akuntan publik dan kemajuan teknologi yang semakin pesat yang harus selalu diikuti (Kunartinah, 2003).

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir pada profesi akuntan publik (weygant et a, 1996 dalam Yendrawati, 2007):

- a. *Junior Auditor*, merupakan *entry level* karir akuntan publik.
- b. *Senior Auditor* jenjang di atas *Junior Auditor*. Biasanya memerlukan waktu dua sampai empat tahun untuk ke jenjang ini.
- c. *Audit Manager*, jejang karir setelah *Senior Auditor*. Untuk kejenjang ini diperlukan waktu rata-rata enam sampai delapan tahun masa kerja dan setelah melalui jenjang *Senior Auditor*.
- d. *Partner*, merupakan karir puncak profesi akuntan publik. Masa kerja minimal untuk menjadi *partner* yang diperlukan dalam kantor akuntan adalah 10 tahun masa kerja setelah melalui jenjang *Audit Manager*.

2.2.6.2 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. akuntan perusahaan menjalani jenis pekerjaan yang berbeda-beda tergantung pada tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. meskipun jenis pekerjaan di

dalam perusahaan bervariasi, namun tujuan utama perusahaan mempekerjakan akuntan adalah untuk mendapatkan informasi keuangan dalam perusahaannya. Sehingga akuntan perusahaan, tugas utamanya adalah menyediakan informasi keuangan (Setiyani, 2005).

Pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer dan karyawan yang berfungsi untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, dan pengendalian keputusan. Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal maupun eksternal, seperti manajer, karyawan, investor, kreditur, maupun pemerintah yang terkait dengan penyusunan laporan keuangan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan (Hansen dan Mowen, 2006).

Karir bidang akuntansi yang tidak melalui ujian sertifikasi adalah dengan bekerja pada suatu perusahaan. karir pada bidang ini disebut sebagai *private (or managerial accounting)*. Aktivitas profesi akuntansi ini antara lain adalah *cost accounting, budgeting, general accounting, accounting information system, tax accounting* dan *internal auditing* (Yendrawati, 2007).

2.2.6.3 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). Akuntan pendidik merupakan profesi akuntansi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntansi lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah maupun akuntan pendidik sendiri (Yendrawati, 2007).

Profesi akuntan pendidik sangat dibutuhkan bagi kemajuan profesi akuntansi itu sendiri, karena ditangan merekalah para calon-calon akuntan pendidik. Akuntan pendidik harus dapat melakukan *transfer of knowledge* kepada mahasiswanya, memiliki tingkat kependidikan yang tinggi dan menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi maupun mengembangkan penelitiannya (Oktavia, 2005).

2.2.6.4 Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada badan-badan pemerintah. Badan-badan pemerintah disini adalah seperti departemen-departemen. Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan Dirjen Pajak (Soemarso, 2004).

2.2.6.5 Praktisi Akuntansi Syariah

Akuntansi syariah merupakan bentuk akuntansi unik, dikembangkan berlandaskan nilai-nilai, etika dan syariah Islam, dan dibangun menggunakan pendekatan epistemologi Islam. Seiring dengan berjalannya waktu, ekonomi syariah pun mulai menjadi salah satu fokus dalam lembaga keuangan, yang tidak lagi hanya sebagai alternatif atas kekurangan ekonomi konvensional, tetapi sudah menjadi perekonomian solutif dalam memecahkan persoalan ekonomi. Oleh

karena itu, keberadaan akuntansi syariah mutlak diperlukan untuk mengimbangi laju perkembangan ekonomi syariah ini (Yuniharisa, 2014).

2.2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

2.2.7.1 Penghargaan Finansial atau Gaji

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontrapensi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan terhadap karyawannya.

Gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai perimbangan jasa yang telah di berikan oleh karyawan dengan imbalan yang diperolehnya dalam bekerja. Suatu individu bekerja bukan hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, melainkan ada alasan kuat suatu individu bekerja karena faktor ekonomi. Hak ini berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis seseorang.

2.2.7.2 Pelatihan Profesional

Stolle (1976) Dalam Rahayu (2003) menyatakan pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional ini dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial.

2.2.7.3 Pengakuan Profesional

Stolle (1976) dalam Wijayanti (2001) menyatakan pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. Elemen-elemen dalam pengakuan profesional ini diantaranya

yaitu: pengakuan prestasi, kesempatan berkompetisi, banyaknya cara untuk naik pangkat dan perlunya keahlian untuk mencapai sukses.

Adanya pemilihan karir yang fleksibel membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnan. Perubahan dan pengembangan adalah bagian dari hasil profesi kontemporer. Seseorang yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasi yang dicapainya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja yang mewakili aspek penting dari sistem seleksi.

2.2.7.4 Nilai-nilai Sosial

Apriliawati, (2014) Nilai-nilai sosial ditujukan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain dilingkungannya.

2.2.7.5 Lingkungan Kerja

Apriliawati, (2014) Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan akan membuat pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai senang dengan lingkungannya maka pegawai tersebut akan betah bekerja di tempat kerjanya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.2.7.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Apriliawati, (2014) 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 cukup lama. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua pertanyaan mengenai keamanan kerja dan kemudahan mengakses lapangan pekerjaan.

2.2.7.7 Personalitas

Wicaksono (2011) mengatakan bahwa, personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu.

2.3 Perspektif Islam

2.3.1 Persepsi dalam Islam

Ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan persepsi. Allah Swt. berfirman di dalam Al-Qur'an dalam surat Al-Israa/ : 36, yaitu:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ

“dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabnya” (QS. Al-Israa:36).

Ayat di atas memaparkan bahwasannya setiap manusia dapat mengikuti segala keinginannya sesuai dengan apa yang mereka dengar, lihat dan rasakan tetapi harus disertakan dengan ilmu pengetahuan tentang apa yang diikuti karena

sesungguhnya mengikuti sesuatu itu akan dimintai pertanggung jawabannya. Begitu pula dengan persepsi yang timbul dari apa yang didengar, dilihat dan dirasakan.

2.3.2 Karir dalam Islam

Ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan Karir:

Sesungguhnya agama Islam memerintahkan kepada kita semua agar kita percaya diri dan tidak putus asa dalam mencari rahmat dan hidayah Allah SWT. Kita sebagai manusia wajib ikhtiar kepada Allah SWT karena semua pasti ada jalannya. Sebagai mahasiswa agar sebisa mungkin mengatasi masalahnya sendiri. Bagi mahasiswa diperguruan tinggi, pilihan dan penempatan mereka pada program/jurusan yang sesuai sangat penting, karena pilihan program studi yang tidak tepat akan mengakibatkan persiapan arah karir mereka tidak berada pada jalur yang benar. Optimisme adalah sebuah keyakinan yang akan membawa pada pencapaian hasil mahasiswa dalam memilih karir. Dalam hidupnya tidak ada kata putus asa dan menyerah, karena bagi Allah semuanya mudah, siapa saja yang Allah kehendaki pasti dia akan mendapatkan rahmat-Nya.

قَالَ وَمَنْ يَفْنَطُ مِنْ رَحْمَةِ رَبِّهِ إِلَّا الضَّالُّونَ

“Ibrahim berkata: Tidak ada orang yang berputus asa dari rahmat Tuhannya, kecuali orang yang sesat.” (QS. Al-Hijr:56)

يَا بَنِي إِدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيَاسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ ۗ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

“Hai anak-anakku. Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya

tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kamu yang kafir.” (QS. Yusuf:87).

2.3.3 Faktor Pemilihan Karir dalam Islam

Sesungguhnya di dalam Islam tidak terdapat perbedaan dalam pekerjaan yang paling baik/tidak dimata Allah swt. semua pekerjaan adalah baik selama tidak bertentangan dalam syari'at Islam itu sendiri. Pekerjaan yang paling baik adalah pekerjaan yang halal, pekerjaan yang barokah, pekerjaan yang tidak membuat kita lupa kepada Allah swt, pekerjaan yang semakin mendekatkan kita kepada Allah swt, pekerjaan yang membuat diri kita semakin bersyukur kepada Allah swt.

2.3.3.1 Kebebasan dalam akidah dan ibadah

Toleransi beragama berarti saling menghormati dan berlapang dada terhadap pemeluk agama lain, tidak memaksa mereka mengikuti agamanya dan tidak mencampuri urusan agama masing-masing. Umat Islam diperbolehkan bekerja sama dengan pemeluk agama lain dalam aspek ekonomi, sosial dan urusan duniawi lainnya. Dalam sejarah, Nabi Muhammad saw telah memberi teladan mengenai bagaimana hidup bersama dalam keberagaman.

Jika dalam aspek ekonomi, sosial kemasyarakatan semangat toleransi menjadi sebuah anjuran, umat Islam boleh saling tolong menolong, bekerja sama dan saling menghormati dengan orang-orang non Islam, akan tetapi dalam soal aqidah sama sekali tidak dibenarkan adanya toleransi antara umat Islam dengan orang-orang non Islam. Rasulullah diperintahkan oleh Allah swt untuk menolak tawaran yang ingin menghancurkan prinsip dasar Aqidah Islamiyah itu. Allah swt berfirman:

“Katakanlah: Hai orang-orang kafir. Aku tidak akan menyembah apa yang kamu sembah. Dan kamu bukan penyembah Tuhan yang aku sembah. Dan aku tidak pernah menjadi penyembah apa yang kamu sembah. Dan kamu tidak pernah (pula) menjadi penyembah Tuhan yang aku sembah. Untukmu agamamu, dan untukkulah agamaku.” (QS. Al-Kaffirun:1-6).

Dalam setiap melaksanakan sholat, sebenarnya umat Islam telah diajarkan untuk selalu berpegang teguh terhadap aqidah Islamiyah dan jangan sampai keyakinan umat Islam itu sedikit pun dirasuki oleh virus syirik, yaitu dengan membaca:

“Sesungguhnya aku menghadapkan diriku kepada Rabb yang menciptakan langit dan bumi, dengan cenderung kepada agama yang benar, dan aku bukanlah termasuk orang-orang yang mempersekutukan Tuhan. Sesungguhnya sholatku, hidupku dan matiku hanya milik Allah, Tuhan semesta alam. Tidak ada yang menyekutui-Nya. (QS. Ali Imran: 85)

Dalam mencari pekerjaan harus dilandasi dengan nilai ibadah yang akan membuat kita semakin bersyukur kepada Allah swt. pondasi kita dalam bekerja adalah mencari rezeki dalam rangka beribadah kepada-Nya. Dalam firman Allah berikut:

“Dan tidaklah Aku ciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku.”(QS Adz Dzaariyaat 51:56)

Pekerjaan yang dilandasi dengan nilai ibadah akan menjauhkan kita dari mencari uang yang tidak diridhai oleh Allah swt.

2.3.3.2 Aspek Halal

Dalam mencari pekerjaan berusaha untuk memilih pekerjaan yang halal dan kauhilah yang haram. Dari Jabir bin ‘Abdillah ra. Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ فَإِنَّ نَفْسًا لَنْ تَمُوتَ حَتَّى تَسْتَوِيَّ رِزْقَهَا وَإِنْ أَبْطَأَ عَنْهَا فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ خُذُوا مَا حَلَّ وَدَعُوا مَا حَرَّمَ

“Wahai umat manusia, bertaqwalah engkau kepada Allah, dan tempuhlah jalan yang baik dalam mencari rezeki, karena sesungguhnya tidaklah seorang hamba akan mati, hingga ia benar-benar telah mengenyam seluruh rezekinya, walaupun terlambat datangnya. Maka bertaqwalah kepada Allah, dan tempuhlah jalan yang baik dalam mencari rezeki. Tempuhlah jalan-jalan mencari rezeki yang halal dan tinggalkan yang haram.” (HR. Ibnu Majah no.2144. Al Hafizh Abu Thahir mengatakan bahwa hadits ini *shahih*).

2.3.3.3 Pertimbangan Manfaat

Ada sahabat yang pernah bertanya pada Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam*,

أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

“Wahai Rasulullah, mata pencaharian apakah yang paling baik? Beliau bersabda, Pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri dan setiap jual beli yang *mabrur* (diberkahi).” (HR. Ahmad 4:141, hasan *lighoirihi*)

Kita dapat mengambil pelajaran penting bahwa para sahabat tidak bertanya manakah pekerjaan yang paling banyak penghasilannya. Namun yang mereka tanya adalah manakah yang paling *thoyyib* (diberkahi). Sehingga tujuan dalam mencari rezeki adalah mencari yang berkah dan bukan mencari pekerjaan yang berpenghasilan paling besar, karena penghasilan yang besar belum tentu diberkahi oleh Allah swt.

2.3.3.4 Ilmu Pengetahuan

Sama halnya dengan persepsi dalam pemilihan karir harus di imbangi dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, Allah swt berfirman, yang artinya:

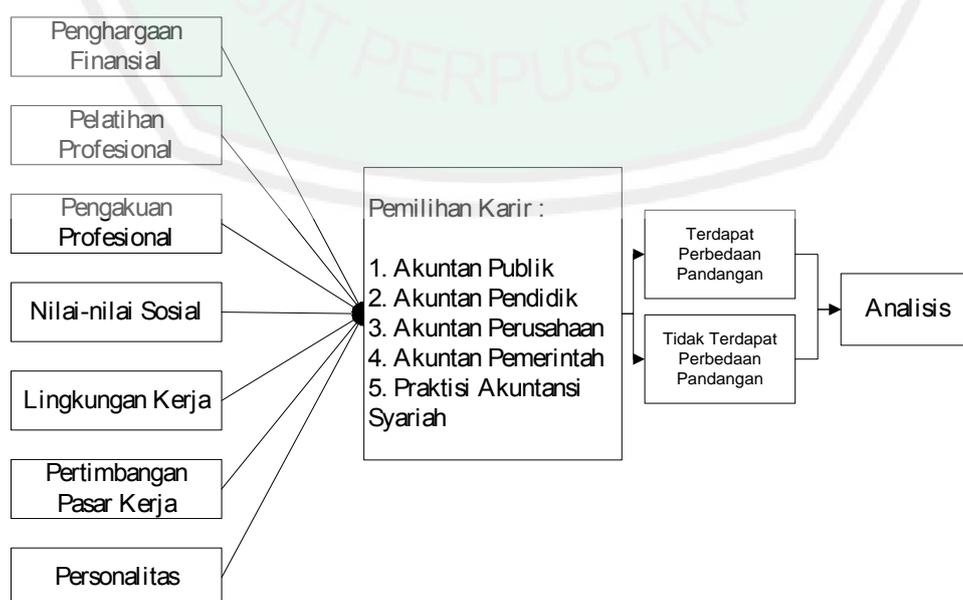
“dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban” (QS. Al-Israa:36).

Ayat di atas memaparkan bahwasannya setiap manusia dalam memilih sebuah karir yang diinginkan harus disertakan dengan ilmu pengetahuan karena sesungguhnya apa yang kita pilih dan kerjakan akan dimintai pertanggung jawabannya.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan deskripsi permasalahan yang dikemukakan sebelumnya dan untuk memudahkan pemahaman tentang itu maka perlu disusun suatu kerangka konsep. Penelitian ini dilakukan dengan menguji perbedaan persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi dilihat dari penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas (Rahayu, 2003) kemudian dari hasil pengujian dilakukan analisis. Adapun kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2004).

2.5.1 Penghargaan Finansial/Gaji

Penghargaan finansial atau gaji merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memilih pekerjaan sebagai akuntan. Faktor ini dipertimbangkan dengan menyesuaikan pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh dan mendorong para sarjana muda lebih selektif dalam mencocokkan kemampuan yang dimiliki dengan karir yang mereka pilih. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astami (2001) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang berkaitan dengan faktor gaji dalam memilih bidang profesinya baik gaji awal maupun jangka panjang, mereka lebih setuju untuk mendapatkan gaji awal yang tinggi. Kunartinah (2003) juga menunjukkan bahwa pemilihan karir mengutamakan gaji pertama yang tinggi baik pada karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Pada Rahayu (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak begitu tinggi.

H1 : Terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir antara sebagai akuntansi publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau praktisi akuntansi syariah ditinjau dari faktor penghargaan finansial atau gaji.

2.5.2 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional merupakan hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian yang dimiliki karyawan. Seorang mahasiswa lulusan profesi akuntan tidak dapat langsung terjun kedalam dunia seorang akuntan. Dalam praktek sebenarnya, seorang akuntan membutuhkan banyak informasi baik formal maupun nonformal guna melakukan suatu pemeriksaan dan kesimpulan akhir yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan. Menurut Widyasari (2010), terdapat perbedaan pandangan antar sesama mahasiswa selanjutnya bahwa indikator memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi lebih dipertimbangkan pada pemilihan karir sebagai akuntan publik daripada akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

Pada Rahayu (2003) menunjukkan karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan pada akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap bahwa pelatihan kerja kurang diperlukan, sedangkan bagi akuntan pendidik mahasiswa menganggap tidak diperlukannya pelatihan kerja, sehingga pengalaman kerja yang bervariasi lebih sedikit diperoleh dibandingkan karir sebagai akuntan perusahaan dan pemerintah.

H2 : Terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir antara sebagai akuntansi publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau praktisi akuntansi syariah ditinjau dari faktor pelatihan profesional.

2.5.3 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional berhubungan dengan pengakuan prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Dengan diakuinya prestasi kerja dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Faktor ini dapat meningkatkan dan menumbuhkan perkembangan perusahaan atau individu sendiri.

Menurut Widyasari (2010), pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Rahayu (2003) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi secara keseluruhan ditinjau dari pengakuan profesional.

H3 : Terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir antara sebagai akuntansi publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau praktisi akuntansi syariah ditinjau dari faktor pengakuan profesional.

2.5.4 Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya (Stolle, 1976 dalam Setiyani 2005). Pekerjaan akuntan membutuhkan lingkungan

dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan lebih dihargai dan mendapat tempat di strata sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai intrinsik dan nilai jual akuntan.

Rahayu (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa menganggap bahwa karir yang dijalannya dinilai sama oleh masyarakat. Menurut Widyasari (2010), nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya.

H4 : Terdapat perbedaan pandangan persepsi pemilihan karir antara sebagai akuntansi publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau praktisi akuntansi syariah ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial.

2.5.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Karakter yang keras dan komit dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan. *Deadline* waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mendorong akuntan untuk dapat menguasai lingkungan kerjanya agar nyaman dan tenang dalam bekerja. Lingkungan kerja mendorong seseorang untuk menjadi pribadi yang berbeda dari lingkungan sebelum memperoleh pekerjaan. Seorang pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan.

Hasil penelitian Rahayu (2003) menunjukkan bahwa karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya lebih rutin dibanding karir yang lain. Karir sebagai akuntan pemerintah pekerjaannya rutin yang rutinitasnya sedikit lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Karir sebagai akuntan publik dianggap karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Lingkungan kerjanya hampir sama dengan lingkungan kerja akuntan pendidik.

H5 : Terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir antara sebagai akuntansi publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau praktisi akuntansi syariah ditinjau dari faktor lingkungan kerja.

2.5.6 Pertimbangan Pasar Kerja

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 cukup lama. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun (Rahayu, 2003).

Pada penelitian Astami (2001) menunjukkan bahwa mahasiswa berpandangan sangat setuju untuk memilih pekerjaan yang aman dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Rahayu (2003) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dan pekerjaannya lebih aman. Keamanan kerja pada karir sebagai akuntan publik sedikit lebih aman daripada keamanan kerja sebagai akuntan perusahaan yang

sangat mudah di PHK. Akses karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan perusahaan lebih mudah dibandingkan dengan karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah menyenangkan tetapi sering lembur dan kompetisi diantara karyawannya sangat tinggi serta ada tekanan kerja untuk mencapai sukses. Pilihan karir sebagai akuntan pemerintah hampir sama dengan akuntan perusahaan yaitu pekerjaan cepat dapat diselesaikan, tidak begitu sering lembur, tekanan kerja sedikit, kompetisi diantara karyawan sedikit serta kurang banyak tantangan. Karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya dapat lebih cepat diselesaikan dan banyak tantangan karena sering bertemu dengan banyak orang.

H6 : Terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir antara sebagai akuntansi publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau praktisi akuntansi syariah ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja.

2.5.7 Personalitas

Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Pada Rahayu (2003) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik menganggap karir yang dipulihnya tidak mencerminkan kepribadian yang dimilikinya.

H7 : Terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir sebagai akuntansi publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau praktisi akuntansi syariah ditinjau dari faktor personalitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Apriliawati, 2014).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Subyek yang diteliti adalah mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini mahasiswa angkatan 2013 dan 2014 atau dalam tahap akhir

perkuliahan karena dalam tahapan tersebut mahasiswa sudah mendapat pandangan untuk menentukan langkah selanjutnya setelah menyelesaikan studi strata satu jurusan akuntansi. Jumlah mahasiswa strata satu yang diterima di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah sebesar 123 mahasiswa pada angkatan 2013 dan sebesar 149 mahasiswa pada angkatan 2014 yang berarti bahwa jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 272 mahasiswa.

3.3.2 Sampel

Menurut Zuriyah (2005) sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut teknik sampling. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2008), *simple random sampling* ialah “dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, Formula Slovin (Riduwan dan Sunarto, 2007: 65)

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

d = Nilai Presisi 90% atau sig. 0.1

$$n = 272 / \{272 (0,1)^2 + 1\}$$

$$n = 272 / 3,72$$

$$n = 73,11827957$$

Hasil dari pengolahan data populasi di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 73 responden.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk ke dalam jenis data primer. Menurut Sekaran (2000) yang dimaksud dengan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari individu, kelompok-kelompok tertentu, dan juga responden yang telah ditentukan secara spesifik dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan diperoleh melalui survey hasil kuesioner yang disebar dengan mendatangi langsung dan menyerahkan langsung kepada mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3.5.2 Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (Indriantoro, 2002). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah telaah literatur yang menunjukkan landasan teoritis mengenai faktor-faktor pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2013;1999) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini difokuskan kepada mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38).

Setiap pernyataan dari variabel yang diteliti menggunakan skala Likert (Efferin, 2004) dan masing-masing butir pernyataan diberi skor 1 sampai 5. Alternatif jawaban pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

- 1) Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2) Pilihan 2 = Kurang Setuju
- 3) Pilihan 3 = Setuju
- 4) Pilihan 4 = Sangat Setuju
- 5) Pilihan 5 = Sangat Setuju Sekali

3.7.1 Variabel Dependen

Variabel dependen/terikat sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:63). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah pemilihan karir. Akuntan adalah pemilihan karir yang dapat dijalani oleh mahasiswa akuntansi. secara garis besar akuntan dapat digolongkan dalam lima kategori yaitu: akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan praktisi akuntansi syariah.

3.7.2 Variabel Independen

Variabel independen/bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:63). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi, yaitu penghargaan finansial atau gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

3.7.2.1 Penghargaan Finansial atau Gaji

Penghargaan finansial atau gaji berkaitan dengan seberapa penting mahasiswa mempertimbangkan gaji dalam memilih karir. Instrumen ini diuji dengan tiga butir pertanyaan dengan menggunakan skala lima poin. Pernyataan yang di berikan adalah sebagai berikut: (Rahayu, 2003)

- 1) Gaji awal yang tinggi,
- 2) Dana pensiun, dan

- 3) Kenaikan gaji yang diberikan lebih cepat.

3.7.2.2 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional berkaitan seberapa penting mahasiswa menganggap adanya pelatihan untuk dapat meningkatkan keahlian terhadap prestasi serta menjalankan tugas-tugas dalam karir yang mereka pilih. Pelatihan profesional diuji dengan empat butir pernyataan dengan menggunakan skala lima poin. Pernyataan yang diberikan adalah sebagai berikut: (Rahayu, 2003)

- 1) Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja,
- 2) Sering mengikuti latihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesional,
- 3) Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga, dan
- 4) Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi.

3.7.2.3 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional pada umumnya berupa *reward* atas prestasi yang diperoleh. *Reward* tidak harus berupa uang, tetapi berupa pengakuan dari lembaga tempat mereka bekerja. Pengakuan profesional diuji dengan empat butir pernyataan dengan skala lima poin. Pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut: (Rahayu, 2003)

- 1) Lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang,
- 2) Adanya pengakuan apabila berprestasi,
- 3) Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, dan
- 4) Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.

3.7.2.4 Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa akuntansi. nilai-nilai sosial diuji dengan enam butir pernyataan dengan skala lima poin. Pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

(Rahayu, 2003)

- 1) Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial,
- 2) Lebih memerlukan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain,
- 3) Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi,
- 4) Lebih memperhatikan perilaku individual,
- 5) Pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir yang lain, dan
- 6) Lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang yang lain.

3.7.2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mendukung dalam memilih karir. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi karyawannya. Hal ini berkaitan dengan pendapat mahasiswa mengenai lingkungan kerja dalam karir yang mereka pilih. Variabel ini diuji dengan menggunakan tujuh butir pernyataan dengan skala lima poin. Pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut: (Rahayu, 2003)

- 1) Pekerjaan rutin,
- 2) Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan,
- 3) Pekerjaannya lebih atraktif/banyak tantangan,

- 4) Lingkungan kerjanya menyenangkan,
- 5) Sering lembur,
- 6) Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi, dan
- 7) Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.

3.7.2.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja juga merupakan faktor yang relevan dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Pekerjaan yang terjamin/tidak mudah memutuskan hubungan kerja karyawan akan banyak dipilih oleh mahasiswa. Mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang mereka peroleh. Variabel ini di ukur dengan tiga pernyataan dengan skala lima poin. Pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut: (Rahayu, 2003)

- 1) Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK),
- 2) Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui, dan
- 3) Pekerjaan yang mudah didapat dan diperoleh.

3.7.2.7 Personalitas

Personalitas merupakan salah satu dari determinan yang potensial terhadap individu saat berhadapan dengan kondisi atau situasi yang sedang dihadapi saat itu. Berkaitan dengan personalitas dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi. variabel ini diukur dengan satu butir pernyataan dengan skala lima poin. Pernyataan yang digunakan adalah: (Rahayu, 2003)

- 1) Mencerminkan personalitas seorang yang bekerja secara profesional.

3.8 Analisis Data

Metode analisis berisi prosedur pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima yang kemudian dianalisis dengan bantuan *software* SPSS.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi tentang karakter variabel-variabel penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas dengan melihat tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan kisaran aktual, rata-rata, dan standar deviasi.

3.8.2 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment *coefficient of correlation* dengan taraf signifikansi sebesar 5% sebagai nilai kritisnya. Suatu kuesioner dikatakan valid pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara tepat. Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai rhitung dengan nilai alphanya. Alpha (tarif kesalahan) ditentukan sebesar 5% atau 0,05 dari tingkat kepercayaan 95%. Jika nilai r hitung $<$ alpha maka pertanyaan atau

pernyataan tersebut dapat dikatakan “Valid”, sebaliknya jika nilai r hitung $>$ alpha maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat dikatakan “Tidak Valid”.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Dalam Ghazali (2012), kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “Reliabel”
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “Tidak Reliabel”

3.8.4 Uji Normalitas Data dan Homogenitas

Uji statistik Kolmogorov- Smirnov (K-S) satu sampel merupakan uji *goodness of fit*. Uji ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian antara distribusi sampel (skor observasi) dan distribusi teoritisnya. Uji K-S menentukan apakah skor dalam sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi teoritis. Jika signifikansi $<$ 0.05 maka data terdistribusi tidak normal dan jika signifikansi $>$ 0.05 maka data terdistribusi normal (Ghozali, 2005). Hasil output Skewness dan Kurtosis harus memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki rasio skewness dan kurtosis di bawah +1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel pada variabel terdistribusi secara normal (Ghozali, 2012).

Pengujian homogen berfungsi untuk mengetahui varians data homogen atau heterogen berdasarkan faktor tertentu. Asumsi homogenitas diperlukan pada beberapa analisis statistik parametrik. Pengujian homogenitas dengan *Levene's Test*.

3.8.5 Uji Beda Rata-rata

Pengujian dilakukan menggunakan metode uji beda rata-rata yaitu uji *One Way Anova* (untuk data skala interval atau rasio) atau *Kruskal Wallis* (untuk data skala ordinal atau nominal). Sebelumnya dilakukan tahap pengujian normalitas dan homogenitas data untuk menentukan teknik analisis mana yang tepat untuk digunakan. Apabila data penelitian tidak berdistribusi normal, maka pengujian hipotesis ini menggunakan statistik non-parametrik, yaitu menggunakan uji *Kruskal-Wallis* dan pengujian dengan menggunakan uji ANOVA tidak dapat digunakan karena tidak memenuhi kriteria.

Dengan data penelitian yang berbentuk ordinal, maka penelitian ini diproyeksikan menggunakan teknik analisis *Kruskal-Wallis*. Uji *Kruskal-Wallis* digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif k sampel independen apabila datanya berbentuk ordinal dan distribusi populasinya tidak normal. Uji *Kruskal-Wallis* bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan pandangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Yaitu karir sebagai akuntansi publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan praktisi akuntansi syariah.

Uji *Kruskal Wallis* merupakan uji non parametrik yang dikembangkan oleh William Kruskal dan W. Allen Wallis. Uji *Kruskal Wallis* merupakan uji non

parametrik yang digunakan untuk menguji tiga atau lebih sampel independen. Metode *Kruskal Wallis* diperkenalkan oleh dua pakar statistika William H. Kruskal dan Allen Wallis pada tahun 1952 dengan formula sebagai berikut: (Bimo, 2015)

$$H = \frac{12}{12(n+1)} \times \sum_{k=1}^k \frac{R_k^2}{N_k} - (n+1)$$

Dimana :

H = nilai hasil perhitungan

R_k^2 = kuadrat jumlah jenjang secara keseluruhan

n = jumlah sampel keseluruhan

n_k = jumlah sampel pada tiap kelompok

12, 1, dan 3 = merupakan konstanta

Hipotesis nol yang diajukan adalah terjadi kesamaan nilai parameter rata-rata dari masing-masing populasi. Uji statistik yang digunakan pada uji Kruskal-Wallis adalah uji statistik chi kuadrat. Nilai dari uji statistik chi kuadrat digunakan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Apabila hasilnya < 0,05 maka signifikan dan apabila > 0,05 maka hasilnya tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berdiri berdasarkan Surat Keputusan Presiden No. 50 tanggal 21 Juni 2004. Berawal dari gagasan para tokoh Jawa Timur untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam di bawah Departemen Agama, dibentuklah panitia pendirian IAIN Cabang Surabaya yang bertugas untuk mendirikan Fakultas Syari'ah yang berkedudukan di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah yang berkedudukan di Malang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama No.20 tahun 1965. Sejak saat itu, Fakultas Tarbiyah Malang merupakan Fakultas cabang IAIN Sunan Ampel.

Melalui keputusan Presiden No.II tahun 1997, Fakultas Tarbiyah Malang IAIN Sunan Ampel beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. dengan demikian, sejak saat itu pula STAIN Malang merupakan lembaga pendidikan tinggi Islam otonom yang lepas dari IAIN Sunan Ampel. Dalam perkembangannya, melalui upaya yang sungguh-sungguh usulan menjadi universitas disetujui Presiden melalui Surat Keputusan Presiden RI No.50 tanggal 21 Juni 2004. Dengan demikian, 21 Juni 2004 dijadikan sebagai hari kelahiran Universitas ini.

Perguruan tinggi ini sempat bernama Universitas Islam Indonesia-Sudan (UIIS) sebagai implementasi kerjasama antara pemerintah Indonesia dan Sudan

yang diresmikan oleh Wakil Presiden RI, Dr. (Hc) H. Hamzah Haz pada 21 Juli 2002 yang juga dihadiri oleh pejabat tinggi pemerintah Sudan. Secara spesifik akademik, Universitas ini mengembangkan ilmu pengetahuan tidak saja bersumber dari metode-metode ilmiah melalui penalaran logis seperti observasi, eksperimentasi, survei, wawancara, dan sebagainya. Tetapi, juga dari al-Qur'an dan Hadits yang selanjutnya disebut paradigma integrasi.

Ciri khusus lain Universitas ini sebagai implikasi dari model pengembangan keilmuannya adalah keharusan bagi seluruh anggota sivitas akademika untuk menguasai bahasa Arab dan bahasa Inggris. Melalui bahasa Arab, diharapkan mereka mampu melakukan kajian Islam melalui sumber aslinya, yaitu al-Qur'an dan Hadits, dan melalui bahasa Inggris mereka diharapkan mampu mengkaji ilmu-ilmu umum dan modern, selain sebagai piranti komunikasi global. Karena itu pula, Universitas ini disebut *bilingual university*. Untuk mencapai maksud tersebut, dikembangkan ma'had atau pesantren kampus dimana seluruh mahasiswa tahun pertama harus tinggal di ma'had. Karena itu, pendidikan di Universitas ini merupakan sintesis antara tradisi universitas dan ma'had atau pesantren.

Melalui model pendidikan semacam itu, diharapkan akan lahir lulusan yang berpredikat *ulama yang intelek profesional* dan/atau *intelek profesional yang ulama*. Ciri utama sosok lulusan demikian adalah tidak saja menguasai disiplin ilmu masing-masing sesuai pilihannya, tetapi juga menguasai al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber utama ajaran Islam.

Pada tanggal 27 Januari 2009, Presiden Republik Indonesia Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono berkenan memberikan nama Universitas ini dengan nama Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. dengan performansi fisik yang megah dan modern dan tekad, semangat, serta komitmen yang kuat dari seluruh anggota sivitas akademika seraya memohon ridha dan petunjuk Allah swt, Universitas ini bercita-cita menjadi *the center of excellence* dan *the center of Islamic civilization* sebagai langkah mengimplementasikan ajaran Islam sebagai rahmat bagi semesta alam (*al Islam rahmat li al-alamin*).

4.1.1.1 Visi

Menjadi Universitas Islam terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional, dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bernafaskan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

4.1.1.2 Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, Universitas mengemban misi:

1. Mengantarkan mahasiswa memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional.
2. Memberikan pelayanan dan penghargaan kepada penggali ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang bernafaskan Islam.

3. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah.
4. Menjunjung tinggi, mengamalkan, dan memberikan keteladanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai Islam dan budaya luhur bangsa Indonesia.

4.1.2 Sejarah Jurusan Akuntansi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan Surat Rekomendasi Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Nomor 2037/D2.2/2008 tanggal 12 Agustus 2008 tentang penyelenggaraan Program Studi Akuntansi (SI) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI Nomor Dj.I/309/2008 tanggal 4 September 2008 tentang Izin Pembukaan Program Studi Strata Satu Akuntansi pada UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2008, kemudian ditetapkan oleh Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang Nomor: Un.3/PP.00.9/1553/2008 tanggal 6 Oktober 2008 tentang Penempatan Jurusan Akuntansi (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menawarkan program S-1 dengan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan. Penekanan pada keterampilan dalam bidang akuntansi dan pajak serta keterampilan berbahasa melalui program bilingual bahasa arab dan inggris. Melalui bahasa arab, mahasiswa diharapkan mampu melakukan kajian Islam melalui bahasa inggris mampu mengkaji ilmu-ilmu modern dan sebagai

pirantikomunikasi global. Dengan model pendidikan seperti ini Jurusan Akuntansi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang akan menghasilkan ‘Akuntansi Ulul Albab’ dan berpredikat ulama yang intelek profesional dan/atau intelek profesional yang ulama yang mampu bersaing di dunia global.

Program Studi Akuntansi memiliki profil lulusan yang Beriman dan bertaqwa kepada Allah swt, berjiwa Pancasila dan UUD 1945, Berwawasan Ilmu Pengetahuan (IPTEK) dan iman taqwa (IMTAQ) secara terpadu, Intelek profesional yang ulama bidang Akuntansi /atau uama yang intelek profesional di bidang Akuntansi, Sumber daya insani yang handal di bidang Akuntansi sebagai ilmu murni sehingga dapat *mem-back-up* pengembangan ilmu ekonomi terapan, Sarjana yang sujana siap dilatih untuk mengembangkan segala bidang dengan landasan ke-ekonomian terutama Akuntansi, Sumber daya insani yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan pembangunan dalam bidang akuntansi khususnya penggunaan Teknologi Informasi yang sasarannya untuk menyongsong kegiatan pembangunan dalam era industrialisasi di Indonesia.

Lulusan program studi Akuntansi diharapkan dapat menempuh Jalur profesional, dengan menjadi tenaga profesional di bidang Akuntansi, seperti: staf akuntansi, analis kredit, auditor, staf keuangan, kontroler, sistem analis, perpajakan yang bekerja di lembaga BUMN, swasta nasional, swasta asing, istitusi publik, Kantor Akuntan Publik, wiraswasta, dan lain-lain. Maupun di jalur akademis, dengan melanjutkan Studi ke jenjang yang lebih tinggi Strata Dua (S2) dengan menjadi dosen (tenaga pengajar). Oleh karena itu program studi Akuntansi, berupaya untuk memberikan kontribusi optimal dalam rangka

menghasilkan lulusan dengan kompetensi ilmu akuntansi yang ahli dan profesional dengan dihiasi nilai-nilai religius ke-Islaman.

4.1.2.1 Visi

Terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan di bidang akuntansi yang memiliki kekokohan akidah, kedalaman spiritual keluhuran akhlak, keluasan ilmu dan kematangan profesional dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang bercirikan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

4.1.2.2 Misi

1. Mengantarkan mahasiswa Program Studi Akuntansi agar memiliki kematangan akidah, kedalaman spiritual dan keluhuran akhlak melalui pembelajaran di Ma'had (pondok pesantren) dan perkuliahan PKPBA serta perkuliahan matakuliah dasar;
2. Mengantarkan mahasiswa Program Studi Akuntansi memiliki keluasan ilmu dan kematangan profesional di bidang Akuntansi serta jiwa entrepreneur yang berwawasan regional, nasional dan global yang dilandasi oleh spirit ajaran dan nilai-nilai Islam;
3. Mengantarkan mahasiswa Program Studi Akuntansi menguasai ketrampilan berbahasa (Arab & Inggris) dan penugasan serta pemanfaatan teknologi Informasi;

4. Mengantarkan mahasiswa Program Studi Akuntansi menjadi kader ulama yang mampu memimpin dan menggerakkan kehidupan dengan nilai-nilai Islam di masyarakat;
5. Mengantarkan mahasiswa Program Studi Akuntansi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah;
6. Mengembangkan jiwa ekonom Ulul Albab bagi civitas akademika.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi angkatan tahun 2013 dan tahun 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang mana telah menempuh mata kuliah audit dan akuntansi syariah serta berada pada masa akhir perkuliahan. Dipilihnya kriteria populasi tersebut karena mahasiswa pada tahap tersebut sudah mendapat pandangan untuk menentukan langkah selanjutnya setelah menyelesaikan studi strata satu di jurusan akuntansi. Dari data mahasiswa akuntansi angkatan 2013 dan 2014 didapatkan populasi dan sampel sebagai berikut, Formula Slovin (Riduwan dan Sunarto, 2007: 65)

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

$d = \text{Nilai Presisi } 90\% \text{ atau sig. } 0.1$

$$n = 272 / \{272 (0,1)^2 + 1\}$$

$$n = 272 / 3,72$$

$$n = 73,11827957$$

Tabel 4.1
Populasi dan Sampel

Keterangan	Populasi	Sampel
Mahasiswa Jurusan Akuntansi angkatan 2013	123	35
Mahasiswa Jurusan Akuntansi angkatan 2014	149	38
Total	272	73

Sumber: Data Kepegawaian Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UIN Malang, diolah 2017

Tabel 4.2
Deskripsi Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Kuesioner disebar	75	100
2.	Kuesioner kembali	75	100
3.	Kuesioner tidak kembali	0	0
4.	Kuesioner dapat dianalisis	73	97,3
5.	Kuesioner tidak dapat dianalisis	2	2,67

Sumber: Data primer, diolah 2017

Tabel 4.3
Jenis Karir Responden

Jenis Karir	Frekuensi	Persentase
Akuntan Publik	14	19,18
Akuntan Pendidik	9	12,33
Akuntan Perusahaan	36	49,32
Akuntan Pemerintahan	7	9,59
Praktisi Akuntansi Syariah	7	9,59
Jumlah	73	100

Sumber: Data primer, diolah 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian yakni mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sebagian besar menginginkan karir sebagai akuntan perusahaan, yakni sebanyak 36 responden atau 49,32%, diikuti dengan karir sebagai akuntan publik sebanyak 14 responden atau 19,18%, sebanyak 9 responden atau 12,33% memilih karir sebagai akuntan pendidik, sedangkan karir sebagai akuntan pemerintahan dan praktisi akuntansi syariah masing-masing sebanyak 7 responden atau 9,59%.

4.2.2 Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan terlebih dahulu analisis deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai variabel dalam penelitian ini yang meliputi gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

4.2.2.1 Variabel Gaji/Penghargaan Finansial

Tabel 4.4
Distribusi Variabel Gaji/Penghargaan Finansial

Kelompok	Rata-rata	Standart Deviasi
akuntan publik	10.000	2.987
akuntan pendidik	8.667	2.398
akuntan perusahaan	10.722	1.876
akuntan pemerintah	10.143	1.773
praktisi akuntan syariah	9.143	1.676

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3, dapat terlihat bahwa rata-rata skor variabel X_1 tertinggi pada kelompok akuntan perusahaan sebesar 10.722, dan rata-rata skor

variabel X_1 terendah pada kelompok akuntan pendidik sebesar 8.667. Berdasarkan rata-rata tersebut dapat dilihat terdapat perbedaan rata-rata skor variabel gaji/penghargaan finansial pada masing-masing kelompok.

4.2.2.2 Variabel Pelatihan Profesional

Tabel 4.5
Distribusi Variabel Pelatihan Profesional

Kelompok	Rata-rata	Standart Deviasi
akuntan publik	14.429	2.652
akuntan pendidik	14.444	2.698
akuntan perusahaan	16.083	2.771
akuntan pemerintah	13.857	3.532
praktisi akuntan syariah	15.714	3.450

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4, dapat terlihat bahwa rata-rata skor variabel X_2 tertinggi pada kelompok akuntan perusahaan sebesar 16.083, dan rata-rata skor variabel X_2 terendah pada kelompok akuntan pemerintah sebesar 13.857. Berdasarkan rata-rata tersebut dapat dilihat terdapat perbedaan rata-rata skor variabel pelatihan profesional pada masing-masing kelompok.

4.2.2.3 Variabel Pengakuan Profesional

Tabel 4.6
Distribusi Variabel Pengakuan Profesional

Kelompok	Rata-rata	Standart Deviasi
akuntan publik	14.286	3.124
akuntan pendidik	13.111	2.205
akuntan perusahaan	14.750	2.130
akuntan pemerintah	13.857	1.864
praktisi akuntan syariah	15.143	1.069

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.5, dapat terlihat bahwa rata-rata skor variabel X_3 tertinggi pada kelompok praktisi akuntan syariah sebesar 15.143, dan rata-rata skor variabel X_3 terendah pada kelompok akuntan pendidik sebesar 13.111. berdasarkan rata-rata tersebut dapat dilihat terdapat perbedaan rata-rata skor variabel pengakuan profesional pada masing-masing kelompok.

4.2.2.4 Variabel Nilai-nilai Sosial

Tabel 4.7
Distribusi Variabel Nilai-nilai Sosial

Kelompok	Rata-rata	Standart Deviasi
akuntan publik	19.000	4.489
akuntan pendidik	19.333	1.118
akuntan perusahaan	20.028	3.541
akuntan pemerintah	20.143	2.610
praktisi akuntan syariah	17.429	2.440

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6, dapat terlihat bahwa rata-rata skor variabel X_4 tertinggi pada kelompok akuntan pemerintah sebesar 20.143, dan rata-rata skor variabel X_4 terendah pada kelompok praktisi akuntan syariah sebesar 17.429. Berdasarkan rata-rata tersebut dapat dilihat terdapat perbedaan rata-rata skor variabel nilai-nilai sosial pada masing-masing kelompok.

4.2.2.5 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.8
Distribusi Variabel Lingkungan Kerja

Kelompok	Rata-rata	Standart Deviasi
akuntan publik	21.929	4.763
akuntan pendidik	22.000	3.240
akuntan perusahaan	23.222	3.555
akuntan pemerintah	23.571	2.370
praktisi akuntan syariah	21.714	2.752

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.7, dapat terlihat bahwa rata-rata skor variabel X_5 tertinggi pada kelompok akuntan pemerintah sebesar 23.571, dan rata-rata skor variabel X_5 terendah pada kelompok praktisi akuntan syariah sebesar 21.714. Berdasarkan rata-rata tersebut dapat dilihat terdapat perbedaan rata-rata skor variabel lingkungan kerja pada masing-masing kelompok.

4.2.2.6 Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Tabel 4.9
Distribusi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Kelompok	Rata-rata	Standart Deviasi
akuntan publik	10.643	2.590
akuntan pendidik	10.000	2.236
akuntan perusahaan	11.417	2.612
akuntan pemerintah	10.286	2.289
praktisi akuntan syariah	11.857	2.478

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.8, dapat terlihat rata-rata skor variabel X_6 tertinggi pada kelompok praktisi akuntansi syariah sebesar 11.857, dan rata-rata skor variabel X_6 terendah pada kelompok akuntan pendidik sebesar 10.000.

Berdasarkan rata-rata tersebut dapat dilihat terdapat perbedaan rata-rata skor variabel pertimbangan pasar kerja pada masing-masing kelompok.

4.2.2.7 Variabel Personalitas

Tabel 4.10
Distribusi Variabel Personalitas

Kelompok	Rata-rata	Standart Deviasi
akuntan publik	4.214	0.699
akuntan pendidik	4.222	0.833
akuntan perusahaan	4.167	0.737
akuntan pemerintah	3.286	0.488
praktisi akuntan syariah	3.714	0.756

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.9, dapat terlihat bahwa rata-rata skor variabel X_7 tertinggi pada kelompok akuntan pendidik sebesar 4.222, dan rata-rata skor variabel X_7 terendah pada kelompok akuntan pemerintah sebesar 3.286. Berdasarkan rata-rata tersebut dapat dilihat terdapat perbedaan rata-rata skor variabel personalitas pada masing-masing kelompok.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas

No.	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
X1 = Gaji/Penghargaan Finansial			
1.	0.800	0.000	Valid
2.	0.732	0.000	Valid
3.	0.811	0.000	Valid
X2 = Pelatihan Profesional			
1.	0.762	0.000	Valid
2.	0.866	0.000	Valid
3.	0.871	0.000	Valid
4.	0.631	0.000	Valid
X3 = Pengakuan Profesional			
1.	0.579	0.000	Valid
2.	0.729	0.000	Valid
3.	0.731	0.000	Valid
4.	0.522	0.000	Valid
X4 = Nilai-nilai Sosial			
1.	0.627	0.000	Valid
2.	0.641	0.000	Valid
3.	0.682	0.000	Valid
4.	0.640	0.000	Valid

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas

No.	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
5.	0.435	0.000	Valid
6.	0.656	0.000	Valid
X5 = Lingkungan Kerja			
1.	0.409	0.000	Valid
2.	0.465	0.000	Valid
3.	0.712	0.000	Valid
4.	0.387	0.000	Valid
5.	0.582	0.000	Valid
6.	0.779	0.000	Valid
7.	0.629	0.000	Valid
X6 = Pertimbangan Pasar Kerja			
1.	0.858	0.000	Valid
2.	0.896	0.000	Valid
3.	0.882	0.000	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2017

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa hubungan setiap item terhadap masing-masing variabel dinyatakan valid, karena nilai signifikansi semua item berada di bawah 0.05 ($0.000 < 0.05$), yang berarti tiap-tiap butir pertanyaan adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut adalah reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha
X1	0.715
X2	0.727
X3	0.688
X4	0.691
X5	0.703
X6	0.701
X7	0.776

Sumber: Data primer, diolah

Dari tabel 4.12, menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian, ada asumsi yang mendasari yaitu normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dan uji homogenitas dengan *Levene's test*. Jika data yang digunakan memenuhi asumsi yang mendasar tersebut, maka pengujian dilakukan dengan Uji *One Way Anova*. Akan tetapi, jika data yang digunakan tidak memenuhi salah satu atau semua asumsi, maka dilakukan pengujian pengganti, yaitu uji *Kruskal Wallis*.

Tabel 4.13
Uji Normalitas & Uji Homogenitas Ragam

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Levene's Test
X1	0.013	0.125
X2	0.000	0.546
X3	0.012	0.258
X4	0.028	0.063
X5	0.185	0.305
X6	0.007	0.662

Sumber: Data primer, diolah 2017

4.4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas dengan uji one *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi variabel X_1 (0.013), X_2 (0.000), X_3 (0.012), X_4 (0.028), dan X_6 (0.007) kurang dari nilai alpha (0.05) yang berarti bahwa data tidak berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikansi variabel X_5 (0.185) lebih besar dari nilai alpha (0.05) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk

variabel X_7 tidak bisa dilakukan uji normalitas dikarenakan hanya memiliki satu pernyataan.

4.4.2 Uji Homogenitas

Berdasarkan tabel 4.10 uji Homogenitas dengan *Levene's Test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0.05 membuktikan bahwa ragam data bersifat homogen. Karena semua data bersifat homogen maka asumsi mendasar homogenitas untuk menggunakan metode analisis parametrik dapat dilakukan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan metode *Kruskal Wallis* sesuai dengan yang sudah diproyeksikan pada BAB III bahwa data bersifat ordinal atau nominal dan data tidak memenuhi kriteria atau asumsi mendasar untuk menggunakan metode *One Way Anova*. Hipotesis analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antar kelompok-kelompok berdasarkan variabel yang diamati;

H_x = Terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan antar kelompok-kelompok yang berdasarkan variabel yang diamati.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika nilai F hitung $>$ F tabel (atau chi-square hitung $>$ chi-square tabel), dan nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak;

Jika nilai F hitung $< F$ tabel (atau chi-square hitung $<$ chi-square tabel), dan nilai signifikansi >0.05 , maka H_0 diterima.

Data diperoleh dari pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut:

4.5.1 Penghargaan Finansial/Gaji

Tabel 4.14
Hasil Uji Variabel Penghargaan Finansial/Gaji

Variabel	Mean Rank					Kruskal Wallis H	Prob
	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintahan	Praktisi Akuntansi Syariah		
X1.1	38.29	26.11	40.14	40.86	28.43	5.129	0.274
X1.2	37.36	28.17	39.50	33.71	38.07	2.463	0.651
X1.3	33.11	26.89	44.19	35.79	22.00	11.325	0.023
Total X1	35.43	23.94	42.96	36.14	27.14	8.018	0.091

Sumber: Data primer, diolah 2017

Hasil pengujian perbedaan persepsi berdasarkan gaji antara akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan dan praktisi akuntansi syariah menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Probabilitas sebesar 0.091 yang berada di atas nilai alpha (0.05), sesuai dengan Ghozali (2005). Dengan demikian Hipotesis 1 ditolak.

Responden cenderung lebih memilih profesi sebagai akuntan perusahaan dilihat dari sektor gaji/penghargaan finansial (X_1). Hal ini ditunjukkan dengan hasil mean rank sebesar 42.96 lebih di banding profesi akuntan publik, akuntan

pendidik, akuntan pemerintahan, dan praktisi akuntansi syariah. Responden menilai perusahaan swasta memiliki jaminan gaji yang lebih baik.

Hipotesis 1 di tolak menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan mengenai persepsi pemilihan karir berdasarkan gaji/penghargaan finansial. Hal ini menunjukkan bahwa faktor penghargaan finansial/gaji tidak berpengaruh atau tidak menjadi prioritas utama terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

4.5.2 Pelatihan Profesional

Tabel 4.15
Hasil Uji Variabel Pelatihan Profesional

Variabel	Mean Rank					Kruskal Wallis H	Prob
	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintahan	Praktisi Akuntansi Syariah		
X2.1	34.46	27.50	41.97	35.07	30.64	5.315	0.256
X2.2	34.75	29.22	40.04	29.43	43.43	4.052	0.399
X2.3	28.89	36.89	39.38	33.07	45.07	4.184	0.382
X2.4	30.75	32.56	42.83	24.79	37.43	7.471	0.113
Total X2	30.39	29.56	42.88	28.64	37.93	6.428	0.169

Sumber: Data primer, diolah 2017

Secara umum berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan mengenai persepsi berdasarkan pelatihan profesional (X_2). Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas $0.169 > \alpha (0.05)$. Dengan demikian Hipotesis 2 ditolak. Responden lebih memilih untuk menjadi akuntan perusahaan dibanding menjadi akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan pemerintahan, dan praktisi akuntansi syariah. Ini ditunjukkan dengan hasil mean rank akuntan perusahaan paling tinggi yaitu sebesar 42.88 lalu diikuti praktisi akuntansi syariah senilai 37.93, akuntan publik dengan nilai 30.39, akuntan pendidik sebesar 29.56, dan akuntan pemerintahan sebesar 28.64.

4.5.3 Pengakuan Profesional

Tabel 4.16
Hasil Uji Variabel Pengakuan Profesional

Variabel	Mean Rank					Kruskal Wallis H	Prob
	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintahan	Praktisi Akuntansi Syariah		
X3.1	31.79	31.78	41.93	34.43	31.36	4.456	0.348
X3.2	40.18	23.28	38.83	29.79	46.07	7.172	0.127
X3.3	37.71	28.33	36.96	39.43	44.50	2.794	0.593
X3.4	38.93	31.00	38.56	30.00	39.86	2.180	0.703
Total X3	37.07	22.61	40.22	31.00	44.79	6.613	0.158

Sumber: Data primer, diolah 2017

Pengujian persepsi mengenai pengakuan profesional (X_3) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan berdasarkan pengakuan profesional yaitu dengan probabilitas sebesar $0.158 > \alpha (0.05)$. nilai mean rank yang diperoleh pilihan karir praktisi akuntansi syariah adalah yang paling besar. Dengan demikian Hipotesis 3 ditolak. Berdasarkan tabel 4.15 (total X_3) responden lebih memilih profesi praktisi akuntansi syariah dan akuntan perusahaan karena memiliki anggapan adanya pengakuan profesional dibandingkan dengan akuntan publik, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan nilai praktisi akuntansi syariah dan akuntan perusahaan senilai 44.79 dan 40.22 lebih dibandingkan akuntan publik, akuntan pemerintahan, dan akuntan pendidik senilai 37.07, 31.00, dan 22.61.

4.5.4 Nilai-nilai Sosial

Tabel 4.17
Hasil Uji Variabel Nilai-nilai Sosial

Variabel	Mean Rank					Kruskal Wallis H	Prob
	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintahan	Praktisi Akuntansi Syariah		
X4.1	38.64	39.06	36.92	29.43	39.07	1.349	0.853
X4.2	30.64	38.61	39.04	40.14	34.00	2.239	0.692
X4.3	33.64	37.33	38.94	47.14	23.14	5.849	0.211
X4.4	34.64	46.50	38.51	39.50	19.21	8.006	0.091
X4.5	38.32	27.22	37.86	49.36	30.14	5.724	0.221
X4.6	36.36	31.67	39.82	35.07	32.57	2.045	0.728
Total X4	33.54	37.39	40.14	42.21	22.07	5.119	0.275

Sumber: Data primer, diolah 2017

Secara keseluruhan pengujian terhadap total X_4 (nilai-nilai sosial) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.275 yang lebih besar dari alpha (0.05), sehingga Hipotesis 4 ditolak. Berdasarkan total X_4 , responden memilih akuntan pemerintahan dengan anggapan memiliki nilai-nilai sosial yang lebih tinggi dibandingkan dengan akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan praktisi akuntansi syariah. Total X_4 akuntan pemerintahan senilai 42.21, akuntan perusahaan senilai 40.14, akuntan pendidik senilai 37.39, akuntan publik senilai 33.54, dan praktisi akuntansi syariah senilai 22.07.

4.5.5 Lingkungan Kerja

Tabel 4.18
Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Mean Rank					Kruskal Wallis H	Prob
	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintahan	Praktisi Akuntansi Syariah		
X5.1	36.64	37.78	36.50	44.00	32.29	1.364	0.851
X5.2	31.00	30.89	42.11	24.29	43.29	7.835	0.098
X5.3	38.86	28.39	38.75	34.93	37.43	2.360	0.670
X5.4	28.61	34.67	43.63	26.00	33.71	8.613	0.072
X5.5	36.50	32.67	35.64	52.14	35.43	4.823	0.306
X5.6	34.25	33.61	39.79	41.36	28.14	3.052	0.549
X5.7	38.43	39.78	34.49	52.71	27.79	6.332	0.176
Total X5	32.57	30.94	39.46	44.43	33.57	2.895	0.575

Sumber: Data primer, diolah 2017

Pengujian terhadap nilai total X_5 juga menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan mengenai persepsi berdasarkan lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0.575 yang lebih besar alpha (0.05), sehingga Hipotesis 5 ditolak. Berdasarkan hasil total X_5 dapat disimpulkan bahwa responden lebih memilih profesi sebagai akuntan pemerintahan dibandingkan dengan akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan praktisi akuntansi syariah.

4.5.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Tabel 4.19
Hasil Uji Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Variabel	Mean Rank					Kruskal Wallis H	Prob
	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintahan	Praktisi Akuntansi Syariah		
X6.1	32.93	26.61	41.88	26.93	43.50	7.403	0.116
X6.2	34.39	25.94	40.29	33.07	43.43	4.900	0.298
X6.3	37.50	35.11	37.43	33.50	39.71	0.450	0.978
Total X6	33.61	28.39	40.68	29.36	43.57	4.581	0.333

Sumber: Data primer, diolah 2017

Pengujian terhadap nilai Total X_6 (pertimbangan pasar kerja) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan mengenai persepsi terhadap pertimbangan pasar kerja dimana persepsi yang dimiliki oleh praktisi akuntansi syariah menunjukkan nilai yang paling besar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0.333 yang lebih besar dari alpha (0.05), sehingga Hipotesis 6 ditolak.

Berdasarkan total X_6 responden yang memiliki profesi sebagai praktisi akuntansi syariah beranggapan bahwa pertimbangan pasar kerja yang lebih menjanjikan dibandingkan dengan akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan.

4.5.7 Personalitas

Tabel 4.20
Hasil Uji Variabel Personalitas

Variabel	Mean Rank					Kruskal Wallis H	Prob
	Akuntan Publik	Akuntan Pendidik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintahan	Praktisi Akuntansi Syariah		
X7.1	41.07	41.44	39.89	17.14	28.14	10.208	0.037
Total X7	41.07	41.44	39.89	17.14	28.14	10.208	0.037

Sumber: Data primer, 2017

Berdasarkan hasil pengujian perbedaan persepsi berdasarkan personalitas menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0.037 yang lebih kecil dari alpha (0.05), sehingga Hipotesis 7 diterima. Hipotesis 7 diterima menunjukkan bahwa variabel personalitas memiliki pengaruh yang signifikan dalam pemilihan karir oleh mahasiswa jurusan Akuntansi.

Berdasarkan hasil total X_7 responden yang memilih profesi sebagai akuntan pendidik dan akuntan publik beranggapan bahwa adanya personalitas yang tinggi dibandingkan dengan profesi peakuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, dan praktisi akuntansi syariah.

4.6 Pembahasan

Dari pengujian hipotesis disimpulkan bahwa tidak terdapat hasil yang signifikan dilihat dari sisi gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Namun terlihat hasil yang signifikan dilihat dari sisi personalitas.

4.6.1 Penghargaan Finansial/ Gaji

Pengujian perbedaan variabel penghargaan finansial/ gaji dalam pemilihan karir secara umum menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan.. Hasil ini mendukung penelitian Yuniharisa (2014) dan bahwa pemilihan karir yang mengutamakan gaji pertama yang tinggi tidak terdapat perbedaan antara mahasiswa jurusan akuntansi. Tetapi penelitian ini menolak hasil penelitian Rahayu (2003) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi.

Penghargaan finansial yang diuji dengan pernyataan gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan potensi kenaikan gaji hasilnya menunjukkan bahwa Penghargaan finansial/gaji ditanggapi sama oleh para mahasiswa, rata-rata mahasiswa akuntansi menganggap dalam karir mereka terdapat gaji awal yang tinggi, ada dana pensiun, dan ada potensi untuk kenaikan gaji karena mahasiswa akuntansi merasa mempunyai keahlian khusus di bidang akuntansi. Meskipun dalam realitanya tidak semua karir sebagai akuntan sesuai dengan pernyataan yang diberikan akan tetapi mahasiswa akuntansi memiliki pengharapan untuk dapat memiliki gaji awal yang tinggi, tersedianya dana pensiun, dan adanya potensi kenaikan gaji dalam karir sebagai akuntan.

Islam yang begitu detail dan sensitif mengatur mengenai hak dan kewajiban, Islam mengajarkan kita bagaimana untuk memilah, membedakan, mengklasifikasi yang mana hak dan mana kewajiban. Nabi Muhammad saw memberi satu aturan bagaimana sikap seorang atasan dan karyawan dalam memberikan hak dan kewajibannya. Dalam hadits dan sunnah-nya, Rasulullah

menyuarakan bagaimana perlakuan si bos terhadap karyawannya, dalam hal memberikan upah.

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah, shahih)

4.6.2 Pelatihan Profesional

Hasil yang sama juga dilihat dari persepsi mahasiswa mengenai pelatihan profesional. Dimana tidak terdapat perbedaan pandangan ditinjau dari pelatihan profesional. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniharisa (2014) dan menolak penelitian Rahayu (2003) yang menunjukkan bahwa pelatihan profesional mencakup pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan kerja rutin, pelatihan kerja insidental dan pengalaman kerja yang bervariasi, hasilnya menunjukkan bahwa profesi sebagai akuntan publik lebih memerlukan pelatihan profesional dibandingkan dengan profesi akuntan perusahaan. Anggapan tersebut muncul karena mahasiswa akuntansi memandang bahwa profesi akuntan publik akan menghadapi berbagai macam masalah yang lebih banyak dibandingkan dengan akuntan perusahaan

Dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi tidak terdapat perbedaan pandangan dilihat dari faktor pelatihan profesional, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi sama-sama menganggap bahwa karir sebagai akuntan memerlukan latihan sebelum mulai bekerja, latihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional, latihan rutin, dan pengalaman kerja yang bervariasi. Anggapan tersebut muncul karena mahasiswa akuntansi memandang bahwa untuk meningkatkan keahlian terhadap prestasi dan menjalankan tugas-tugas dalam karir yang mereka pilih dibutuhkan pelatihan profesional.

Hal ini sejalan dengan tuntunan Islam dalam berkarir manusia memerlukan bimbingan, untuk menjaga kestabilan dalam berkarir yang dimulai dari perencanaan karir selanjutnya masuk pada pra jabatan lalu memasuki jabatan kemudian masa puncak karir sampai akhirnya mengalami akhir karir memerlukan format baik secara terbimbing langsung ataupun tidak langsung. Dalam rangka dakwah pula, Allah swt memerintahkan nasihat menasihati dalam beriman dan beramal shaleh, termasuk didalamnya dalam masalah karir.

Demi masa. Sungguh, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengajarkan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran. (QS.103: 1-3)

4.6.3 Pengakuan Profesional

Hasil penelitian untuk variabel pengakuan profesional adalah tidak terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi untuk variabel tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) dan Setiyani (2005) dan menolak hasil penelitian Rahayu (2003) yang menyatakan bahwa ada perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dari segi pengakuan profesional. Dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi beranggapan bahwa profesi sebagai akuntan mempunyai elemen-elemen dalam pengakuan profesional yang dijelaskan oleh Stolle (1976) diantaranya pengakuan prestasi, kesempatan berkompetisi, banyaknya cara untuk naik pangkat dan perlunya keahlian untuk mencapai sukses. Dengan adanya pengakuan profesional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pengembangan suatu karir.

Hasil uji tidak terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir, sehingga dapat dikatakan bahwa mahasiswa akuntansi sama-sama menganggap semua karir

sebagai akuntan dapat memberikan kesempatan untuk berkembang, adanya pengakuan/*reward* apabila karyawan berprestasi, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, dan keahlian tertentu untuk mencapai sukses. Anggapan tersebut muncul karena mahasiswa akuntansi memandang bahwa karir sebagai akuntan memiliki jenjang pengakuan profesional yang sama.

Tahapan karir yang harus di lalui oleh seseorang menurut Kunartinah (2003). Pertama, tahapan pilihan karir yaitu ketika manusia mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang. Kedua, tahap karir awal yaitu seseorang meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang. Ketiga, tahap karir pertengahan dimana seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana lahir yang lebih berjangka panjang. Keempat, tahap karir akhir dan pensiun merupakan tahap akhir dalam tahapan karir dimana seseorang mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap pensiun tahapan ini juga berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja atau mendelegasi tanggung jawab kepada karyawan baru atau junior.

4.6.4 Nilai-nilai Sosial

Persepsi mengenai nilai-nilai sosial menunjukkan tidak terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Hal ini sependapat dengan penelitian dari Setiyani (2005) dan Rahayu (2003). Dalam Rahayu (2003)

dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan mengenai pemilihan karir dilihat dari faktor nilai-nilai sosial, juga disebutkan bahwa mahasiswa akuntansi menganggap bahwa karir sebagai akuntan yang dijalani dinilai sama oleh masyarakat.

Hasil uji beda menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi tidak terdapat perbedaan persepsi dilihat dari nilai-nilai sosial dalam pemilihan karir yang berarti dapat dikatakan mereka menganggap bahwa karir sebagai akuntan dapat memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, dapat lebih banyak memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, dapat kesempatan untuk menjalankan hobi karena mempunyai banyak waktu luang diluar pekerjaannya. Selain itu karir sebagai akuntan mempunyai pandangan yang baik dimata masyarakat dan lebih memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang yang lain.

4.6.5 Lingkungan Kerja

Mengenai lingkungan kerja diperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Hal ini menyetujui penelitian Yuniharisa (2014) dan menolak hasil dari Rahayu (2003) yang menyatakan bahwa ada perbedaan pandangan dilihat dari lingkungan kerja. Berdasarkan uji beda dapat dikatakan mahasiswa akuntansi menganggap bahwa karir sebagai akuntan memiliki lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan selain itu juga dapat meningkatkan prestasi karyawan.

Mahasiswa akuntansi sama-sama menganggap karir sebagai akuntan memiliki pekerjaan yang rutin, lebih cepat diselesaikan, lebih banyak tantangan

dalam pekerjaannya, lingkungan kerja yang menyenangkan selain itu karir sebagai akuntan memiliki tingkat kompetisi yang tinggi antar karyawan dan memiliki tekanan untuk mencapai hasil yang maksimal.

4.6.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Persepsi mengenai pertimbangan pasar kerja dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi menunjukkan tidak terdapat perbedaan persepsi. Penelitian ini menyetujui hasil penelitian Yuniharisa (2014) dan menolak hasil penelitian Rahayu (2003) yang menyatakan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditinjau dari pertimbangan pasar kerja.

Hasil uji beda *Kruskal Wallis* mencerminkan bahwa secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi dikarenakan mahasiswa menganggap karir sebagai akuntan sudah memenuhi teori hirarki kebutuhan dalam hal rasa aman karena karir sebagai akuntan dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama (jauh dari PHK), selain itu karena kemudahan dalam memperoleh informasi lapangan pekerjaan cukup tersedia dengan teknologi yang semakin berkembang saat ini.

2.6.7 Personalitas

Ditinjau dari personalitas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Hal ini menyetujui penelitian dari Ardiani (2013) dan Andriati (2001) serta menolak penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2003) yang mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir.

Variabel personalitas dianalisis dengan indikator mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional. Dari hasil uji beda menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik mencerminkan kepribadian atau sifat yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi suatu kondisi atau situasi. Karena karir sebagai akuntan publik dituntut untuk selalu profesional dalam menghadapi segala kondisi dan situasi yang sedang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan karir sebagai akuntan pendidik dituntut untuk profesional dalam menghadapi segala kondisi dan situasi dalam mengajar baik bidang teori maupun praktikum akuntansi.

Hal ini sesuai dengan persepsi dalam Islam yang menyatakan bahwa setiap manusia dapat mengikuti segala keinginannya dengan apa yang mereka dengar, lihat, dan rasakan tetapi harus disertakan dengan ilmu pengetahuan yang nantinya akan dimintai pertanggung jawabannya, sehingga dalam melakukan segala sesuatu kita dituntut agar selalu profesional.

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Hal tersebut membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai perbedaan pandangan dalam pemilihan profesi mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan pandangan pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, dan praktisi akuntansi syariah ditinjau dari faktor gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan berdasarkan faktor personalitas disimpulkan bahwa terdapat perbedaan persepsi pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

Berdasarkan penghargaan finansial/gaji mahasiswa akuntansi menanggapi sama dalam pemilihan karir, rata-rata mahasiswa menganggap dalam karir sebagai akuntan terdapat gaji awal yang tinggi, ada dana pensiun, dan ada potensi untuk kenaikan gaji. Meskipun dalam realita tidak semua karir sebagai akuntan sesuai dengan pernyataan tersebut, akan tetapi pernyataan tersebut merupakan pengharapan oleh mahasiswa akuntansi.

Dilihat dari pelatihan profesional mahasiswa akuntansi menganggap bahwa karir sebagai akuntan memerlukan pelatihan sebelum mulai bekerja, latihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional, latihan rutin, dan

pengalaman kerja yang bervariasi. Anggapan tersebut muncul karena mahasiswa akuntansi memandang bahwa untuk meningkatkan keahlian dan dalam mengerjakan tugas mereka dibutuhkan pelatihan profesional.

Berdasarkan pengakuan profesional mahasiswa akuntansi rata-rata menganggap dalam karir sebagai akuntan dapat memberikan kesempatan untuk berkembang, adanya pengakuan/*reward* apabila berprestasi, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, dan keahlian tertentu untuk mencapai kesuksesan. Selain itu mahasiswa akuntansi juga memandang bahwa karir sebagai akuntan memiliki jenjang pengakuan profesional yang sama.

Berdasarkan nilai-nilai sosial mahasiswa akuntansi menganggap karir sebagai akuntan dapat memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, lebih banyak memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, dapat kesempatan untuk menjalankan hobi. Selain itu karir sebagai akuntan mempunyai pandangan yang baik dimata masyarakat dan lebih memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang yang lain.

Dilihat dari lingkungan kerja pandangan mahasiswa akuntansi rata-rata menganggap karir sebagai akuntan memiliki pekerjaan yang rutin, lebih cepat diselesaikan, lebih banyak tantangan dalam pekerjaannya, lingkungan kerja yang menyenangkan selain itu karir sebagai akuntan memiliki tingkat kompetisi yang tinggi antar karyawan dan memiliki tekanan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan pertimbangan pasar kerja mahasiswa akuntansi menganggap karir sebagai akuntan dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama atau

jauh dari PHK, selain itu dalam memperoleh informasi lapangan pekerjaan cukup tersedia dengan teknologi yang semakin berkembang saat ini.

Dari hasil uji beda menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik mencerminkan kepribadian atau sifat yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi suatu kondisi atau situasi. Karena karir sebagai akuntan publik dituntut untuk selalu profesional dalam menghadapi segala kondisi dan situasi yang sedang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan karir sebagai akuntan pendidik dituntut untuk profesional dalam menghadapi segala kondisi dan situasi dalam mengajar baik bidang teori maupun praktikum akuntansi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini tidak dapat mengukur pengaruh bias dari tidak adanya respon atas jawaban responden.
2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.
3. Responden yang digunakan hanya mahasiswa akuntansi yang berada di tahun ketiga dan keempat.

5.3 Saran

Adapun saran yang diberikan untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan pencegahan pengaruh bias dari tidak adanya respon atas jawaban responden agar pengaruh bias yang tidak dapat diukur tersebut dapat diminimalisasi. Salah satu cara yang dapat ditempuh seperti membuat penggabungan *open questionair* dengan *closed ended qestionair*.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pertanyaan tertutup dan pernyataan terbuka serta data wawancara sebagai instrumen penelitiannya, sehingga kesimpulan yang dapat diambil nantinya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner secara tertulis dan wawancara secara lisan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan responden dari seluruh mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sehingga hasil penelitian dan digeneralisasi secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akubank, 2014, <http://akubank.co.id/indonesia-kekurangan-sdm-akuntansi-keuangan-yang-memadai/>. Diakses 27 Februari 2017.
- Al-Qur'an Karim Terjemahan dan As Sunnah
- Astami, Emita Wahyu. 2001. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Nonakuntan Publik bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi*, KOMPAK 1, Jan 2001: 57-84.
- Avianti, Ilya, 2015. "*Peluang dan Tantangan Akuntan di Era MEA*", Medan: SNA XVIII.
- Azlina, Nur. 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan*. Jurnal Ichsan Gorontalo. Vol.3 No.4
- Faiz, 2008. <https://faizperjuangan.wordpress.com/2008/02/12/teori-pilihan-karir-menurut-john-l-holland-sebuah-tugas-kuliah/>. Diakses 28 Februari 2017.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam, 2013. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*", Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Halim, Abdul. 1995. *Auditing I. Edisi Pertama*. Yogyakarta: AMP-YKPN.
- Hansen dan Mowen, 2006. *Akuntansi Manajemen*. Edisi 7. Jakarta : Salemba Empat
- IAI, 2014. "*Bersiap Diri Menyambut Pasar Tunggal ASEAN*" <http://iaiglobal.or.id/v03/berita-kegiatan/detailarsip-617>. Diakses 13 Maret 2017.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Kotler, Philip. 1995. *Manajemen Pemasaran: Analisis Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian Edisi ke-8*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuartinah, 2003. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 10 No.2 Semarang.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.

- Nursasi, Enggar. 2009. *Analisis Pemilihan Karir Profesi dan Non Profesi Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi pada Mahasiswa STIE Malangkecewara Malang)*. JABM.Vol. 16 No 2
- Oktavia, Melani. 2005, —*Analisis Faktor-Faktor Yang Memotivasi Pemilihan Karir Bagi Mahasiswa Akuntansi. (Studi Survey Pada Universitas Widyatama Bandung)*l. Skripsi S1, Universitas Widyatama
- Rahayu, Sri, dkk. 2003. “*Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir*” SNA VI, Halaman 821-837.
- Riduwan, dan Sunarto.2007. *Pengantar Statistika. Untuk penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, S.P. 1996. *Organization Behaviors*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Prehallindo.
- Santoso, Singgih. 2002. SPSS Versi 10 “*Mengolah Data Statistik Secara Profesional*”
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methode for Bussines*. Southern Illows University at Carbonadale
- Setiyani, Rediana. 2005. “*Faktor-faktor yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negri di Pulau Jawa)*”. Tesis, Program Studi Magister Sains UNDIP.
- Soemarso, S.R. 2004. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis..* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, Dewa Ketut, 1987. *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tuasikal, Muhammad Abduh, 2015. <https://rumaysho.com/11110-6-tips-mencari-kerja.html>. Diakses 8 Januari 2017.
- Wicaksono, Eri. 2011. *Persepsi Mahasiswa Kuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir Profesi Akuntan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Widyasari, Yuanita. 2010. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir (Studi pada Universitas Diponegoro dan UNIKA Soegijapranata)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wijayanti, Endang L. 2001. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi". *KOMPAK*, No 3
- Winarta, 2011, <http://wir-nursing.blogspot.com/2011/04/persepsi.html>. Diakses 27 Februari 2017
- Yendrawati, Yeni. 2007. *Persepsi Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan*. UII Yogyakarta.
- Yuniharisa. 2014. "Persepsi mahasiswa Akuntansi mengenai Faktor-faktor yang Membedakan Pemilihan Karir sebagai Akuntan". Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Zuriah, Nurul., Dra. M.Si. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori- Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

Pemilihan Karir Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Saudara/i responden yang terhormat,

Penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang setinggi tingginya atas kesediaan Saudara/I meluangkan sedikit waktu yang dimiliki untuk membaca dan mengisi kuesioner ini. Kesediaan tersebut merupakan suatu bantuan yang tak ternilai dalam penyelesaian skripsi.

Saudara/i diminta untuk menjawab semua pertanyaan berikut secara terbuka, jujur dan apa adanya. Jawaban Saudara/I tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah, informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya ditujukan untuk kepentingan ilmiah.

CARA PENGISIAN

Saudara/I cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara/i. setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban.

Untuk pertanyaan yang tidak ada angka pilihannya, Saudara/i diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan yang dialami pada pekerjaan saat ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon diisi dengan memberikan silang (X) pada pertanyaan pilihan dan menjawab secara singkat dan jelas pada pertanyaan isian.

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. No. Telp :
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan*
4. Umur :Tahun
5. Angkatan :

6. Jenis karir yang diinginkan : (lingkari salah satu)
- Akuntan Publik
 - Akuntan Pendidik
 - Akuntan Perusahaan
 - Akuntan Pemerintah
 - Partisi Akuntansi Syariah

Mohon di isi dengan memberikan tanda silang (X) pada salah skala 1 s.d 5 dengan keterangan sebagai berikut:

- 1 = Tidak Setuju
 2 = Kurang Setuju
 3 = Setuju
 4 = Sangat Setuju
 5 = Sangat Setuju Sekali

1. Gaji atau Penghargaan Finansial

No.	Kegiatan	1	2	3	4	5
	Menurut anda, karir yang anda pilih :					
1	Gaji awal yang tinggi					
2	Dana pensiun					
3	Kenaikan gaji yang diberikan lebih cepat					

2. Pelatihan Profesional

No.	Kegiatan	1	2	3	4	5
	Dalam menjalankan karir yang anda pilih, anda perlu :					
1	Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja					
2	Sering mengikuti latihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesional					
3	Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga					
4	memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi					

3. Pengakuan Profesional

No.	Kegiatan	1	2	3	4	5
Menurut anda, karir yang anda pilih :						
1	Lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang					
2	Ada pengakuan apabila berprestasi					
3	Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat					
4	Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses					

4. Nilai-nilai Sosial

No.	Kegiatan	1	2	3	4	5
Menurut anda, karir yang anda pilih :						
1	Lebih memberikan kesempatan untuk kegiatan sosial					
2	Lebih memerlukan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain					
3	Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi					
4	Lebih memperhatikan perilaku individual					
5	Pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir yang lain					
6	Lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang yang lain					

5. Lingkungan Kerja

No.	Kegiatan	1	2	3	4	5
Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungan jalan karir yang anda pilih :						
1	Pekerjaan rutin					
2	Pekerjaan lebih cepat diselesaikan					
3	Pekerjaan lebih banyak tantangan					
4	Lingkungan kerja menyenangkan					
5	Pekerjaan sering lembur					
6	Tingkat Kompetisi antar karyawan tinggi					
7	Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna					

6. Pertimbangan Pasar Kerja

No.	Kegiatan	1	2	3	4	5
	Anda memilih karir tersebut, karena menurut anda karir tersebut :					
1	Keamanan Kerja lebih terjamin (tidak mudah PHK)					
2	Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui					
3	Pekerjaan yang mudah didapat dan diperoleh					

7. Personalitas

No.	Kegiatan	1	2	3	4	5
	Anda memilih karir tersebut, karena menurut anda karir tersebut :					
1	Mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional					

Demikian pertanyaan dan pernyataan kami, penulis mengucapkan terima kasih pada Saudara/i atas kesediaannya menjawab kuesioner ini.

Lampiran 2. Uji Validitas Data

1. Uji Validitas Variabel Penghargaan Finansial/Gaji (X_1)

		Correlations			
		x11	x12	x13	X1
x11	Pearson Correlation	1	,336**	,549**	,800**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000
	N	73	73	73	73
x12	Pearson Correlation	,336**	1	,361**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,004		,002	,000
	N	73	73	73	73
x13	Pearson Correlation	,549**	,361**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000
	N	73	73	73	73
X1	Pearson Correlation	,800**	,732**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel Pelatihan Profesional (X_2)

		Correlations				
		x21	x22	x23	x24	X2
x21	Pearson Correlation	1	,586**	,533**	,186	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,114	,000
	N	73	73	73	73	73
x22	Pearson Correlation	,586**	1	,731**	,408**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73
x23	Pearson Correlation	,533**	,731**	1	,463**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73
x24	Pearson Correlation	,186	,408**	,463**	1	,631**
	Sig. (2-tailed)	,114	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73	73
X2	Pearson Correlation	,762**	,866**	,871**	,631**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Variabel Pengakuan Profesional (X₃)

		Correlations				
		x31	x32	x33	x34	X3
x31	Pearson Correlation	1	,365**	,201	-,059	,579**
	Sig. (2-tailed)		,002	,089	,622	,000
	N	73	73	73	73	73
x32	Pearson Correlation	,365**	1	,359**	,128	,729**
	Sig. (2-tailed)	,002		,002	,279	,000
	N	73	73	73	73	73
x33	Pearson Correlation	,201	,359**	1	,287*	,731**
	Sig. (2-tailed)	,089	,002		,014	,000
	N	73	73	73	73	73
x34	Pearson Correlation	-,059	,128	,287*	1	,522**
	Sig. (2-tailed)	,622	,279	,014		,000
	N	73	73	73	73	73
X3	Pearson Correlation	,579**	,729**	,731**	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Variabel Nilai-nilai Sosial (X₄)

		Correlations						
		x41	x42	x43	x44	x45	x46	X4
x41	Pearson Correlation	1	,617**	,377**	,210	-,081	,301**	,627**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,074	,493	,010	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
x42	Pearson Correlation	,617**	1	,420**	,189	-,062	,322**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,110	,603	,005	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
x43	Pearson Correlation	,377**	,420**	1	,319**	,004	,378**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,006	,974	,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73

x44	Pearson Correlation	,210	,189	,319**	1	,351**	,174	,640**
	Sig. (2-tailed)	,074	,110	,006		,002	,142	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
x45	Pearson Correlation	-,081	-,062	,004	,351**	1	,276*	,435**
	Sig. (2-tailed)	,493	,603	,974	,002		,018	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
x46	Pearson Correlation	,301**	,322**	,378**	,174	,276*	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,010	,005	,001	,142	,018		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X4	Pearson Correlation	,627**	,641**	,682**	,640**	,435**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₅)

Correlations

	x51	x52	x53	x54	x55	x56	x57	X5	
x51	Pearson Correlation	1	,234*	,059	,066	,198	,100	,087	,409**
	Sig. (2-tailed)		,046	,619	,579	,093	,401	,464	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x52	Pearson Correlation	,234*	1	,168	,525**	-,167	,137	-,075	,465**
	Sig. (2-tailed)	,046		,155	,000	,159	,249	,531	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x53	Pearson Correlation	,059	,168	1	,190	,432**	,587**	,415**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,619	,155		,107	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x54	Pearson Correlation	,066	,525**	,190	1	-,212	,082	-,173	,387**

	Sig. (2-tailed)	,579	,000	,107		,071	,489	,143	,001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,198	-,167	,432**	-,212	1	,551**	,535**	,582**
x55	Sig. (2-tailed)	,093	,159	,000	,071		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,100	,137	,587**	,082	,551**	1	,635**	,779**
x56	Sig. (2-tailed)	,401	,249	,000	,489	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,087	-,075	,415**	-,173	,535**	,635**	1	,629**
x57	Sig. (2-tailed)	,464	,531	,000	,143	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,409**	,465**	,712**	,387**	,582**	,779**	,629**	1
X5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Uji Validitas Variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X₆)

		Correlations			
		x61	x62	x63	X6
x61	Pearson Correlation	1	,647**	,601**	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73
x62	Pearson Correlation	,647**	1	,729**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73
x63	Pearson Correlation	,601**	,729**	1	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73
X6	Pearson Correlation	,858**	,896**	,882**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Uji Reliabilitas Data

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	94,32	139,663	,371	,868
x12	93,45	141,334	,280	,870
x13	93,56	134,305	,626	,861
x21	93,07	140,954	,271	,871
x22	93,30	137,908	,493	,865
x23	93,59	135,440	,560	,862
x24	93,33	139,224	,439	,866
x31	93,38	137,212	,541	,863
x32	93,41	136,107	,558	,863
x33	93,95	139,053	,407	,867
x34	93,45	144,501	,173	,872
x41	93,68	138,497	,479	,865
x42	93,51	138,031	,523	,864
x43	93,82	139,898	,341	,869
x44	94,25	142,994	,194	,873
x45	94,33	140,224	,325	,869
x46	93,81	136,990	,533	,863
x51	93,74	141,834	,344	,868
x52	93,63	134,792	,599	,861
x53	93,88	140,804	,368	,868
x54	93,27	134,313	,583	,862
x55	94,59	145,829	,098	,874
x56	94,04	140,540	,379	,867
x57	94,19	144,407	,127	,875
x61	93,34	137,534	,441	,866
x62	93,45	134,279	,640	,860
x63	93,63	135,681	,547	,863
x7	93,10	140,949	,403	,867

Lampiran 4. Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.118	73	.013	.973	73	.123
X2	.152	73	.000	.958	73	.016
X3	.119	73	.012	.968	73	.061
X4	.110	73	.028	.953	73	.009
X5	.094	73	.185	.979	73	.257
X6	.125	73	.007	.956	73	.013

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 5. Bukti Konsultasi

Lampiran 5

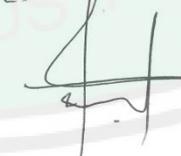
BUKTI KONSULTASI

Nama : Nia Rosydha
NIM/ Jurusan : 13520057 / Akuntansi
Pembimbing : Ulfi Kartika Oktaviana, SE., M.Ec., Ak., CA
Judul Skripsi : Persepsi Pemilihan Karir Mahasiswa Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Ttd
1	3 Desember 2016	Pengajuan Outline	1. <i>[Signature]</i>
2	21 Maret 2017	Proposal	2. <i>[Signature]</i>
3	25 Agustus 2017	Revisi dan Acc Proposal	3. <i>[Signature]</i>
4	12 September 2017	Seminar Proposal	4. <i>[Signature]</i>
5	26 September 2017	Acc Proposal	5. <i>[Signature]</i>
6	25 Desember 2017	Skripsi Bab 1-V	6. <i>[Signature]</i>
7	27 Desember 2017	Revisi dan Acc Skripsi	7. <i>[Signature]</i>
8	3 Januari 2018	Ujian Skripsi	8. <i>[Signature]</i>
9	10 Januari 2018	Acc Keseluruhan	9. <i>[Signature]</i>

Malang, 10 Januari 2018

Mengetahui :
Ketua Jurusan Akuntansi

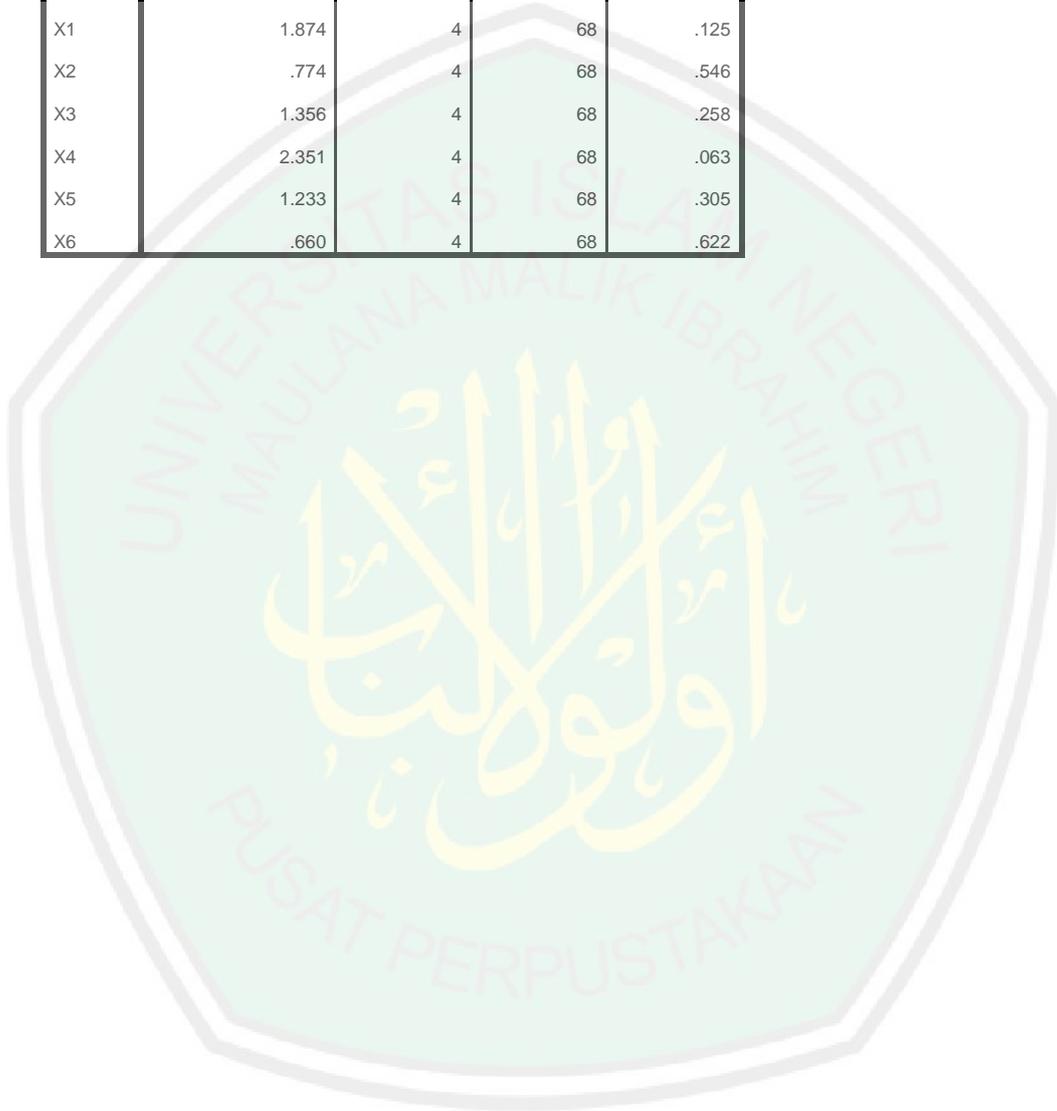


Hj. Nanik Wahyuni, SE., M.Si., Ak., CA
NIP 19720322 200801 2 005

Lampiran 6. Uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	1.874	4	68	.125
X2	.774	4	68	.546
X3	1.356	4	68	.258
X4	2.351	4	68	.063
X5	1.233	4	68	.305
X6	.660	4	68	.622



Lampiran 7. Uji Statistik Deskriptif

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
X1	akuntan publik	14	10.0000	2.98715	.79835	8.2753	11.7247	6.00	15.00
	akuntan pendidik	9	8.6667	2.39792	.79931	6.8235	10.5099	5.00	13.00
	akuntan perusahaan	36	10.7222	1.87634	.31272	10.0874	11.3571	7.00	15.00
	akuntan pemerintah	7	10.1429	1.77281	.67006	8.5033	11.7824	8.00	13.00
	praktisi akuntan syariah	7	9.1429	1.67616	.63353	7.5927	10.6930	7.00	11.00
	Total	73	10.1233	2.23573	.26167	9.6017	10.6449	5.00	15.00
	X2	akuntan publik	14	14.4286	2.65197	.70877	12.8974	15.9598	10.00
akuntan pendidik		9	14.4444	2.69774	.89925	12.3708	16.5181	11.00	19.00
akuntan perusahaan		36	16.0833	2.77102	.46184	15.1458	17.0209	9.00	20.00
akuntan pemerintah		7	13.8571	3.53217	1.33503	10.5904	17.1239	8.00	18.00
praktisi akuntan syariah		7	15.7143	3.45033	1.30410	12.5233	18.9053	12.00	20.00
Total		73	15.3151	2.93389	.34339	14.6305	15.9996	8.00	20.00
X3		akuntan publik	14	14.2857	3.12382	.83488	12.4821	16.0894	7.00
	akuntan pendidik	9	13.1111	2.20479	.73493	11.4164	14.8059	11.00	18.00
	akuntan perusahaan	36	14.7500	2.12972	.35495	14.0294	15.4706	9.00	20.00
	akuntan pemerintah	7	13.8571	1.86445	.70470	12.1328	15.5815	11.00	17.00
	praktisi akuntan syariah	7	15.1429	1.06904	.40406	14.1542	16.1316	14.00	16.00
	Total	73	14.4110	2.29029	.26806	13.8766	14.9453	7.00	20.00
	X4	akuntan publik	14	19.0000	4.48930	1.19982	16.4080	21.5920	9.00
akuntan pendidik		9	19.3333	1.11803	.37268	18.4739	20.1927	18.00	22.00
akuntan perusahaan		36	20.0278	3.54148	.59025	18.8295	21.2260	12.00	29.00
akuntan pemerintah		7	20.1429	2.60951	.98630	17.7295	22.5562	17.00	24.00
praktisi akuntan syariah		7	17.4286	2.43975	.92214	15.1722	19.6850	14.00	22.00
Total		73	19.3151	3.12382	.83488	17.4821	21.1453	9.00	28.00

	Total	73	19.5068	3.40393	.39840	18.7127	20.3010	9.00	29.00
X5	akuntan publik	14	21.9286	4.76307	1.27298	19.1785	24.6787	13.00	31.00
	akuntan pendidik	9	22.0000	3.24037	1.08012	19.5092	24.4908	19.00	29.00
	akuntan perusahaan	36	23.2222	3.55456	.59243	22.0195	24.4249	18.00	31.00
	akuntan pemerintah	7	23.5714	2.37045	.89595	21.3791	25.7637	20.00	26.00
	praktisi akuntan syariah	7	21.7143	2.75162	1.04002	19.1695	24.2591	16.00	24.00
	Total	73	22.7123	3.60355	.42176	21.8716	23.5531	13.00	31.00
X6	akuntan publik	14	10.6429	2.59013	.69224	9.1474	12.1384	6.00	15.00
	akuntan pendidik	9	10.0000	2.23607	.74536	8.2812	11.7188	6.00	14.00
	akuntan perusahaan	36	11.4167	2.61179	.43530	10.5330	12.3004	5.00	15.00
	akuntan pemerintah	7	10.2857	2.28869	.86504	8.1690	12.4024	8.00	15.00
	praktisi akuntan syariah	7	11.8571	2.47848	.93678	9.5649	14.1494	9.00	15.00
	Total	73	11.0274	2.52747	.29582	10.4377	11.6171	5.00	15.00

Lampiran 8. Uji Hipotesis (Uji Beda *Kruskall Wallis*)

Ranks			
	Kelompok	N	Mean Rank
X1	akuntan publik	14	35,43
	akuntan pendidik	9	23,94
	akuntan perusahaan	36	42,96
	akuntan pemerintah	7	36,14
	praktisi akuntan syariah	7	27,14
	Total	73	
X2	akuntan publik	14	30,39
	akuntan pendidik	9	29,56
	akuntan perusahaan	36	42,88
	akuntan pemerintah	7	28,64
	praktisi akuntan syariah	7	37,93
	Total	73	
X3	akuntan publik	14	37,07
	akuntan pendidik	9	22,61
	akuntan perusahaan	36	40,22
	akuntan pemerintah	7	31,00
	praktisi akuntan syariah	7	44,79
	Total	73	
X4	akuntan publik	14	33,54
	akuntan pendidik	9	37,39
	akuntan perusahaan	36	40,14
	akuntan pemerintah	7	42,21
	praktisi akuntan syariah	7	22,07
	Total	73	
X5	akuntan publik	14	32,57
	akuntan pendidik	9	30,94
	akuntan perusahaan	36	39,46
	akuntan pemerintah	7	44,43
	praktisi akuntan syariah	7	33,57
	Total	73	
X6	akuntan publik	14	33,61
	akuntan pendidik	9	28,39
	akuntan perusahaan	36	40,68
	akuntan pemerintah	7	29,36
	praktisi akuntan syariah	7	43,57

	Total	73	
	akuntan publik	14	41,07
	akuntan pendidik	9	41,44
	akuntan perusahaan	36	39,89
X7	akuntan pemerintah	7	17,14
	praktisi akuntan syariah	7	28,14
	Total	73	

Test Statistics^{a,b}

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
Chi-Square	8,018	6,428	6,613	5,119	2,895	4,581	10,208
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,091	,169	,158	,275	,575	,333	,037

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Kelompok

1. Uji *Kruskal Wallis* Variabel Penghargaan Finansial/Gaji (X_1)

Ranks

	y	N	Mean Rank
x11	1	14	38,29
	2	9	26,11
	3	36	40,14
	4	7	40,86
	5	7	28,43
	Total	73	
x12	1	14	37,36
	2	9	28,17
	3	36	39,50
	4	7	33,71
	5	7	38,07
	Total	73	
x13	1	14	33,11
	2	9	26,89
	3	36	44,19
	4	7	35,79
	5	7	22,00

	Total	73	
X1	1	14	35,43
	2	9	23,94
	3	36	42,96
	4	7	36,14
	5	7	27,14
	Total	73	

Test Statistics^{a,b}

	x11	x12	x13	X1
Chi-Square	5,129	2,463	11,325	8,018
Df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,274	,651	,023	,091

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: y

2. Uji Kruskal Wallis Variabel Pelatihan Profesional (X₂)

Ranks

	Y	N	Mean Rank
x21	Akuntan Publik	14	34,46
	Akuntan Pendidik	9	27,50
	Akuntan Perusahaan	36	41,97
	Akuntan Pemerintahan	7	35,07
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	30,64
	Total	73	
x22	Akuntan Publik	14	34,75
	Akuntan Pendidik	9	29,22
	Akuntan Perusahaan	36	40,04
	Akuntan Pemerintahan	7	29,43
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	43,43
	Total	73	
x23	Akuntan Publik	14	28,89
	Akuntan Pendidik	9	36,89
	Akuntan Perusahaan	36	39,38
	Akuntan Pemerintahan	7	33,07
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	45,07
	Total	73	

x24	Akuntan Publik	14	30,75
	Akuntan Pendidik	9	32,56
	Akuntan Perusahaan	36	42,83
	Akuntan Pemerintahan	7	24,79
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	37,43
	Total	73	
X2	Akuntan Publik	14	30,39
	Akuntan Pendidik	9	29,56
	Akuntan Perusahaan	36	42,88
	Akuntan Pemerintahan	7	28,64
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	37,93
	Total	73	

Test Statistics^{a,b}

	x21	x22	x23	x24	X2
Chi-Square	5,315	4,052	4,184	7,471	6,428
df	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,256	,399	,382	,113	,169

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: y

3. Uji *Kruskal Wallis* Variabel Pengakuan Profesional (X₃)

Ranks

	Y	N	Mean Rank
x31	Akuntan Publik	14	31,79
	Akuntan Pendidik	9	31,78
	Akuntan Perusahaan	36	41,93
	Akuntan Pemerintahan	7	34,43
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	31,36
	Total	73	
x32	Akuntan Publik	14	40,18
	Akuntan Pendidik	9	23,28
	Akuntan Perusahaan	36	38,83
	Akuntan Pemerintahan	7	29,79
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	46,07
	Total	73	
x33	Akuntan Publik	14	37,71

	Akuntan Pendidik	9	28,33
	Akuntan Perusahaan	36	36,96
	Akuntan Pemerintahan	7	39,43
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	44,50
	Total	73	
x34	Akuntan Publik	14	38,93
	Akuntan Pendidik	9	31,00
	Akuntan Perusahaan	36	38,56
	Akuntan Pemerintahan	7	30,00
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	39,86
	Total	73	
X3	Akuntan Publik	14	37,07
	Akuntan Pendidik	9	22,61
	Akuntan Perusahaan	36	40,22
	Akuntan Pemerintahan	7	31,00
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	44,79
	Total	73	

Test Statistics^{a,b}

	x31	x32	x33	x34	X3
Chi-Square	4,456	7,172	2,794	2,180	6,613
df	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,348	,127	,593	,703	,158

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: y

4. Uji Kruskal Wallis Variabel Nilai-nilai Sosial (X₄)

Ranks

	Y	N	Mean Rank
x41	Akuntan Publik	14	38,64
	Akuntan Pendidik	9	39,06
	Akuntan Perusahaan	36	36,92
	Akuntan Pemerintahan	7	29,43
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	39,07
	Total	73	
x42	Akuntan Publik	14	30,64
	Akuntan Pendidik	9	38,61

	Akuntan Perusahaan	36	39,04
	Akuntan Pemerintahan	7	40,14
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	34,00
	Total	73	
x43	Akuntan Publik	14	33,64
	Akuntan Pendidik	9	37,33
	Akuntan Perusahaan	36	38,94
	Akuntan Pemerintahan	7	47,14
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	23,14
	Total	73	
x44	Akuntan Publik	14	34,64
	Akuntan Pendidik	9	46,50
	Akuntan Perusahaan	36	38,51
	Akuntan Pemerintahan	7	39,50
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	19,21
	Total	73	
x45	Akuntan Publik	14	38,32
	Akuntan Pendidik	9	27,22
	Akuntan Perusahaan	36	37,86
	Akuntan Pemerintahan	7	49,36
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	30,14
	Total	73	
x46	Akuntan Publik	14	36,36
	Akuntan Pendidik	9	31,67
	Akuntan Perusahaan	36	39,82
	Akuntan Pemerintahan	7	35,07
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	32,57
	Total	73	
X4	Akuntan Publik	14	33,54
	Akuntan Pendidik	9	37,39
	Akuntan Perusahaan	36	40,14
	Akuntan Pemerintahan	7	42,21
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	22,07
	Total	73	

Test Statistics^{a,b}

	x41	x42	x43	x44	x45	x46	X4
Chi-Square	1,349	2,239	5,849	8,006	5,724	2,045	5,119

df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,853	,692	,211	,091	,221	,728	,275

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: y

5. Uji *Kruskal Wallis* Variabel Lingkungan Kerja (X_5)

Ranks			
Y	N	Mean Rank	
x51	Akuntan Publik	14	36,64
	Akuntan Pendidik	9	37,78
	Akuntan Perusahaan	36	36,50
	Akuntan Pemerintahan	7	44,00
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	32,29
	Total	73	
x52	Akuntan Publik	14	31,00
	Akuntan Pendidik	9	30,89
	Akuntan Perusahaan	36	42,11
	Akuntan Pemerintahan	7	24,29
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	43,29
	Total	73	
x53	Akuntan Publik	14	38,86
	Akuntan Pendidik	9	28,39
	Akuntan Perusahaan	36	38,75
	Akuntan Pemerintahan	7	34,93
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	37,43
	Total	73	
x54	Akuntan Publik	14	28,61
	Akuntan Pendidik	9	34,67
	Akuntan Perusahaan	36	43,63
	Akuntan Pemerintahan	7	26,00
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	33,71
	Total	73	
x55	Akuntan Publik	14	36,50
	Akuntan Pendidik	9	32,67
	Akuntan Perusahaan	36	35,64
	Akuntan Pemerintahan	7	52,14
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	35,43
	Total	73	

x56	Akuntan Publik	14	34,25
	Akuntan Pendidik	9	33,61
	Akuntan Perusahaan	36	39,79
	Akuntan Pemerintahan	7	41,36
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	28,14
	Total	73	
x57	Akuntan Publik	14	38,43
	Akuntan Pendidik	9	39,78
	Akuntan Perusahaan	36	34,49
	Akuntan Pemerintahan	7	52,71
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	27,79
	Total	73	
X5	Akuntan Publik	14	32,57
	Akuntan Pendidik	9	30,94
	Akuntan Perusahaan	36	39,46
	Akuntan Pemerintahan	7	44,43
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	33,57
	Total	73	

Test Statistics^{a,b}

	x51	x52	x53	x54	x55	x56	x57	X5
Chi-Square	1,364	7,835	2,360	8,613	4,823	3,052	6,332	2,895
df	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,851	,098	,670	,072	,306	,549	,176	,575

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: y

6. Uji *Kruskal Wallis* Variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X_6)

Ranks

	y	N	Mean Rank
x61	Akuntan Publik	14	32,93
	Akuntan Pendidik	9	26,61
	Akuntan Perusahaan	36	41,88
	Akuntan Pemerintahan	7	26,93
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	43,50
	Total	73	
x62	Akuntan Publik	14	34,39

	Akuntan Pendidik	9	25,94
	Akuntan Perusahaan	36	40,29
	Akuntan Pemerintahan	7	33,07
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	43,43
	Total	73	
x63	Akuntan Publik	14	37,50
	Akuntan Pendidik	9	35,11
	Akuntan Perusahaan	36	37,43
	Akuntan Pemerintahan	7	33,50
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	39,71
	Total	73	
X6	Akuntan Publik	14	33,61
	Akuntan Pendidik	9	28,39
	Akuntan Perusahaan	36	40,68
	Akuntan Pemerintahan	7	29,36
	Praktisi Akuntansi Syariah	7	43,57
	Total	73	

Test Statistics^{a,b}

	x61	x62	x63	X6
Chi-Square	7,403	4,900	,450	4,581
df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,116	,298	,978	,333

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: y

Lampiran 9. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Nia Rosydha
Tempat, tanggal lahir : Batu-Malang, 16 November 1995
Alamat : Jl. Patimura V/6A RT.01 RW.06 Kelurahan Temas Kota Batu
Telepon : 08581239263
E-mail : roshiy.uhm@gmail.com

Pendidikan Formal

2001-2007 : SDN Temas 01 Kota Batu
2007-2010 : SMPS PGRI 01 Kota Batu
2010-2013 : SMKS 17 Agustus Kota Batu
2013-2018 : Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Fomal

2013-2014 : Progam Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2014 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Aktivitas dan Pelatihan

1. Peserta Seminar Pemantapan Spiritual Fakultas Ekonomi Tahun 2013
2. Peserta Seminar “Independensi OJK dalam Lalu Lintas Jasa Keuangan di Indonesia” Fakultas Ekonomi Tahun 2013
3. Peserta “Pelatihan Makalah dan Teknik Presentasi” MSAA Tahun 2013
4. Peserta MAPABA XI PMII Rayon Ekonomi “Moh Hatta” Tahun 2013
5. Peserta “Yuk Berekonomi Islam” Tahun 2013
6. Peserta Pelatihan Kader Dasar (PKD) XI “Aktualisasi Dasar Pergerakan Terhadap Urgensi Kader” PMII Rayon Ekonomi “Moh Hatta” Tahun 2014
7. Peserta Training Motivasi MSAA Tahun 2014
8. Peserta Seminar Nasional Ekonomi Syariah “Membangun Kesadaran Berekonomi Syariah” Fakultas Ekonomi Tahun 2014
9. Peserta Seminar “Membentuk Calon Wirausahawan Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab” Fakultas Ekonomi Tahun 2015
10. Peserta DIKSARKOP XV “Ayo Berkreasi Bersama KOPMA” Tahun 2015

11. Peserta Pelatihan Program Akuntansi MYOB Jurusan Akuntansi Tahun 2016
12. Peserta “Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah Integratif” Fakultas Ekonomi Tahun 2016
13. Peserta Pelatihan “Online Research Skills” Perpustakaan Pusat UIN Maliki Malang Tahun 2016

Malang, 10 Januari 2018

Nia Rosydha

