

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR SEBAGAI  
DOSEN BAGI MAHASISWA AKUNTANSI  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



Oleh:  
**Ratna Dewi Sari**  
**160810140**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR SEBAGAI  
DOSEN BAGI MAHASISWA AKUNTANSI  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Ratna Dewi Sari  
160810140**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ratna Dewi Sari  
NPM : 160810140  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN  
KARIR SEBAGAI DOSEN BAGI MAHASISWA AKUNTANSI DI KOTA  
BATAM**

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 07 Februari 2020

Yang menyatakan,

Materai Rp6.000

Ratna Dewi Sari  
160810140

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR SEBAGAI  
DOSEN BAGI MAHASISWA AKUNTANSI  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Ratna Dewi Sari  
160810140**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 15 Februari 2020**



**Handra Tipa, S.PdL., M.Ak.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada para mahasiswa akuntansi yang berada di Universitas Batam, Universitas International Batam, Universitas Universal, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling purposive, yaitu mengambil sampel secara acak dari populasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini memiliki 150 responden mahasiswa akuntansi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deksriptif. Analisis data meliputi uji kelayakan data (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi berganda, serta pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi) dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen. Sedangkan pelatihan profesional dan lingkungan kerja membuktikan bahwa faktor tersebut berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Pelatihan Profesional; Pemilihan Karir Sebagai Dosen; Penghargaan Finansial.

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of financial rewards, professional training and work environment on career selection as a lecturer. This study uses primary data collected by distributing questionnaires to accounting students of Universitas Batam, Universitas International Batam, Universitas Universal University, and Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo .The sampling method in this study uses purposive sampling method, which is to take a random sample from a predetermined population. In this study had 150 respondents of accounting students in Batam. The method of analysis used is a decsriptif analysis. Data analysis includes data feasibility test (normality test, heterokedasticity test, autocorrelation test and multicolonised test), multiple regression analysis, and hypothesis testing (t test, F test, and coefficient of determination) using the Significant 0.05 (5%). The results of this study prove that financial rewards do not affect the selection of accounting student careers as a lecturer. While professional training and work environment proves that it influences the selection of accounting student careers as a lecturer.*

**Keywords:** *Career Selection As A Lecturer; Financial Rewards; Professional Training; Work Environment,*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.S.I. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Bapak Haposan Banjarnahor, S.E., M.SI. selaku Kaprodi jurusan akuntansi.
4. Bapak Handra Tipa, S.Pdl., M.Ak.. selaku pembimbing skripsi yang sudah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staf Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Keluarga yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
7. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penyusunan skripsi.
8. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat serta Rahmat-Nya, Amin.

Batam, 07 Februari 2020

Ratna Dewi Sari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.6.2 Manfaat Praktis.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	8
2.1 Teori Dasar .....	8
2.1.1 Pengertian Karir.....	8
2.1.2 Teori Pengharapan .....	10
2.1.3 Akuntan Pendidik .....	15
2.1.4 Penghargaan Finansial .....	16
2.1.5 Pelatihan profesional.....	20
2.1.6 Lingkungan Kerja .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	24
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	31
2.4 Perumusan Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	33
3.1 Desain Penelitian .....	33
3.2 Operasional Variabel .....	34
3.3 Populasi Dan Sampel .....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5 Jenis Dan Sumber Data.....	40
3.6 Metode Analisis Data.....	40
3.6.1 Uji Kualitas Data .....	40

3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.3 Analisis Regresi Berganda .....	44
3.6.4 Pengujian Hipotesis .....	45
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	47
3.7.1 Lokasi Penelitian .....	47
3.7.2 Jadwal Penelitian .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	49
4.1.1 Data Responden.....	49
4.2 Statistik Deskripsi Variabel Penelitian .....	50
4.2.1 Deskripsi Variabel Penghargaan Finansial (X1) .....	51
4.2.2 Deskripsi Variabel Pelatihan Profesional (X2) .....	52
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	53
4.2.4 Deskripsi Variabel Minat Berkarir sebagai Dosen (Y).....	53
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
4.3.1 Uji Validitas .....	54
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	55
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	56
4.4.1 Uji Normalitas .....	56
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	58
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.4.4 Uji Auto Korelasi.....	60
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	61
4.5.1 Analisis Regresi Berganda .....	61
4.5.2 Uji t .....	62
4.5.3 Uji F .....	64
4.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	65
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
4.6.1 Pengaruh penghargaan finansial terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Dosen .....	66
4.6.2 Pengaruh pelatihan profesional terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Dosen .....	67
4.6.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Dosen.....	68
4.6.4 Pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Dosen .....	69
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
5.1 Simpulan .....	71
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Perencanaan dan Pengembangan Karir .....	10
<b>Gambar 2. 2</b> Kerangka Pemikiran .....	31
<b>Gambar 3. 1</b> Desain Penelitian.....	34
<b>Gambar 4. 1</b> Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	57
<b>Gambar 4. 2</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu .....	29
<b>Tabel 3. 1</b> Populasi .....	38
<b>Tabel 3. 2</b> Sampel.....	39
<b>Tabel 3. 3</b> Jadwal Penelitian .....	48
<b>Tabel 4. 1</b> Klasifikasi Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi .....	50
<b>Tabel 4. 2</b> Kategori Berdasarkan Interval Kelas .....	51
<b>Tabel 4. 3</b> Distribusi Frekuensi dan Nilai Mean Variabel ( $X_1$ ) .....	51
<b>Tabel 4. 4</b> Distribusi Frekuensi dan Nilai <i>Mean</i> Variabel ( $X_2$ ) .....	52
<b>Tabel 4. 5</b> Distribusi Frekuensi dan Nilai Mean Variabel ( $X_3$ ) .....	53
<b>Tabel 4. 6</b> Distribusi Frekuensi dan Nilai <i>Mean</i> Variabel ( $Y$ ) .....	54
<b>Tabel 4. 7</b> Uji Validitas .....	55
<b>Tabel 4. 8</b> Uji Reliabilitas.....	56
<b>Tabel 4. 9</b> Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	58
<b>Tabel 4. 10</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji Korelasi .....	61
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Analisis Regresi Berganda .....	61
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Analisis Uji t.....	63
<b>Tabel 4. 14</b> ANOVA Uji F .....	65
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3. 1</b> Regresi Linear Berganda .....	44
<b>Rumus 3. 2</b> Uji t.....	45
<b>Rumus 3. 3</b> Uji F.....	46
<b>Rumus 3. 4</b> Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I** Penelitian Terdahulu
- Lampiran II** Tabulasi Penelitian
- Lampiran III** Tabel F
- Lampiran IV** Tabel t
- Lampiran V** Tabel Durbin-Watson
- Lampiran VI** Data Olahan SPSS
- Lampiran VII** Kuesioner
- Lampiran VIII** Hasil Kuesioner
- Lampiran IX** Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran X** Surat Keterangan Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada dasarnya mengejar atau mencapai sesuatu yang telah dicita-citakan adalah salah satu sifat dasar manusia. Seseorang yang mendapatkan pekerjaan sehari-hari diharapkan telah bisa memenuhi kebutuhannya sendiri. Motivasi pada diri sendiri untuk bekerja keras sangat penting bagi seorang individu yang ingin berkembang dan meningkatkan kualitas kinerja atas rasa tanggung jawab seorang pada kerjaan tersebut, dan dapat mengantisipasi dalam menghadapi persaingan pada dunia bisnis ataupun persaingan antara sesama pekerja yang semakin ketat pada saat ini.

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat pada dunia sekarang, memberikan peluang atau kesempatan yang secara tidak langsung pada pekerja. Ini memberikan kesempatan kerja yang semakin banyak untuk semua angkatan kerja, termasuk peluang bagi mahasiswa lulusan dari universitas negeri maupun swasta bagi sarjana ekonomi jurusan akuntansi. Dalam memilih karir atau pekerjaan, para mahasiswa sarjana akuntansi mempunyai beberapa pilihan yakni mereka dapat bekerja menjadi sebagai karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, bank dan instansi pemerintah. Selain itu, mahasiswa juga dapat memilih untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu jenjang S2. Setelah pendidikan S2 itu

telah selesai, maka mereka dapat memilih karir sebagai dosen atau menjadi akuntan publik/non-publik.

Pemilihan karir atau pekerjaan yang akan di pilih oleh mahasiswa saat ini adalah permasalahan yang paling sering dihadapi. Pemilihan karir juga ditentukan oleh minat para mahasiswa yang pada dasarnya saling berbeda antara satu dan yang lain. Salah satu perbedaan minat para mahasiswa ini adalah karena adanya perbedaan persepsi mereka atas suatu pekerjaan. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi para mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja.

Gaji atau dengan kata lain dikenal sebagai penghasilan atau penghargaan finansial adalah salah satu hal yang sangat penting bagi pekerja yang bekerja keras pada suatu perusahaan, ini dikarenakan gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi lebih memilih gaji sebagai alasan utama dalam pemilihan karir.

Pelatihan profesional adalah sesuatu yang berhubungan dengan peningkatan ilmu dan keahlian seseorang. Pada penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa secara keseluruhan yang memilih karir berbeda yang dilihat dari faktor pelatihan profesional. Mahasiswa tidak hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial tetapi juga berkeinginan untuk mengembangkan diri dan berprestasi. Sebagian besar mahasiswa sekarang tidak *open-minded* atas bidang

pekerjaan yang diinginkan oleh mereka sehingga mengakibatkan adanya prasangka yang telah tercipta selama ini.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja/karyawan melakukan pekerjaannya. Tempat kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan rasa yang aman dan dapat memberikan kerja yang lebih efisien bagi karyawan. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional seseorang. Ketika seseorang menyukai lingkungan kerja yang di tempati dia, maka orang tersebut akan cenderung lebih betah terhadap pekerjaannya sehari-hari sehingga waktu yang digunakan pada kerjaan tersebut akan lebih efektif dan optimis prestasi kerja pada pekerja juga tinggi. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pekerja.

Penelitian dahulu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sudah banyak dilakukan oleh peneliti lain dengan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Ambari, Indah Putri, 2017) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Selanjutnya, (Siskayani & Saitri, 2017) menyatakan bahwa bahwa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi adalah pelatihan profesional, pengakuan profesional dan personalitas. Kemudian (Hapsoro, Akuntansi, & Ekonomika, 2018) menyebutkan bahwa kemampuan akademik, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan persyaratan menjadi akuntan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karirnya.

Pada penelitian yang dilakukan pada mahasiswa jurusan Akuntansi yang mengenai persepsi mahasiswa dalam memilih profesi sebagai dosen berhubungan dengan faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja. Penulis lebih memfokuskan untuk memilih mahasiswa jurusan Akuntansi yang sedang melakukan kuliah pada semester lima hingga semester tujuh pada mahasiswa di Kota Batam. Objek yang dipilih dikarenakan oleh mahasiswa tersebut telah mempunyai ilmu atas berbagai profesi yang berhubungan dengan jurusan Akuntansi dan sudah mempunyai pendapat atau minat dari berbagai faktor dan persepsi antara mahasiswa lainnya dalam hal yang mengenai tentang karir apa yang dipilih oleh mereka pada saat penyelesaian studinya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR SEBAGAI DOSEN BAGI MAHASISWA AKUNTANSI DI KOTA BATAM”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen berbeda-beda pada penelitian sebelumnya
2. Rendahnya tingkat gaji atau penghargaan finansial akan menurunkan minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai dosen

3. Perusahaan yang tidak memberikan training khusus kepada karyawan akan menurunkan minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai dosen
4. Lingkungan kerja atau waktu yang fleksibel akan menurunkan minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai dosen

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah Universitas yang terdaftar di Kota Batam
2. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Universitas di Kota Batam Tahun 2019.
3. Penelitian ini berfokus pada faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja yang di anggap mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai dosen.
4. Penelitian ini hanya berfokus pada Mahasiswa jurusan Akuntansi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah pokok dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen di Kota Batam.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen di Kota Batam.

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen di Kota Batam.
4. Bagaimana pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi penulis dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapan teori-teori yang ada.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi agar dapat digunakan sebagai pedoman oleh mahasiswa/mahasiswi putera batam di masa yang akan datang.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi perusahaan

Bagi pihak lembaga atau perusahaan yang memerlukan tenaga akuntan pendidik atau dosen dapat mengetahui apa faktor-faktor yang diinginkan oleh calon dosen dalam memilih profesinya.

2. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang meneliti permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Pengertian Karir**

Pada umumnya sebagian orang mengartikan karir sebagai suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang pada waktu tertentu. Tetapi pengertian tersebut tidak sepenuhnya menjelaskan apa itu karir. Karir merupakan posisi pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu periode selama bertahun-tahun (Saihudin, 2019, p. 89). Sedangkan menurut (Larasati, 2018, p. 154) karir merupakan keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkarya. Pada pendapat yang berbeda tersebut, dapat disimpulkan bahwa karir merupakan seluruh perkembangan pekerjaan yang dimiliki atau dipegang oleh seseorang selama kehidupan kerja.

Menurut (Larasati, 2018, p. 154), pada sebagian orang pekerjaan yang dijabat adalah suatu rencana yang telah mereka susun secara hati-hai pada saat pemilihan karir nya. Selain itu, sebagian orang juga berpendapat bahwa karir adalah nasib ketika mereka sedang beruntung dalam menjalani karirnya dengan baik dan ketika tidak beruntung akan menjalani karir yang tidak baik.

(Elbadiansyah, 2019, p. 138) menyatakan bahwa diperlukan proses yang dinamakan sebagai perencanaan karir ntuk mencapai karir yang diinginkan oleh setial orang. Ada lima syarat utama yang harus dipenuhi supaya proses perencanaan

tersebut dapat berjalan dengan lancar tanpa halangan (Larasati, 2018, p. 161).

Kelima syarat tersebut adalah:

a) Dialog

Dalam hal ini seseorang perlu diajak untuk berdialog agar dapat merencanakan karirnya.

b) Bimbingan

Bimbingan kepada karyawan adalah sesuatu yang harus diberikan oleh perusahaan agar dapat menilai karir dengan baik karena tidak semua karyawan mengerti dengan jalur karir

c) Keterlibatan Individual

Perencanaan karir seharusnya melibatkan setiap individu karyawan karena mereka hendak diberi peluang untuk mengungkapkan pendapat dan memberikan masukan-masukan yang lebih baik. Hal ini sama dengan dialog.

d) Umpan Balik

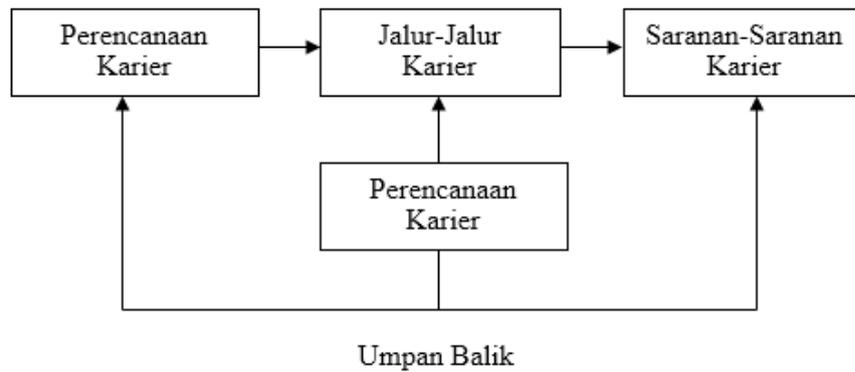
Jika dialog dijalankan, maka proses pembetian umpan balik akan terjadi.

e) Mekanisme Perencanaan Karir

Memberikan prosedur atau tata cara terhadap seseorang agar proses perencanaan karir dapat berjalan dengan lancar.

Sebagian orang tidak memperhatikan konsep dasar perencanaan karir dan mengakibatkan kegagalan dalam mengelola karir mereka. Mereka tidak sadar bahwa sasaran karir dapat mengacu karir kesuksesan karir mereka yang lebih besar dibandingkan sebelumnya. Konsep-konsep tersebut tidak dapat menjamin kegiatan, tetapi dapat mengarahkan pada penetapan sasaran karir sehingga perencanaan dan

perngembangan karir tersebut dapat dilaksanakan. Proses perencanaan karir dalam dilihat dengan jelas pada Gambar 2.1 berikut ini.



**Gambar 2. 1** Kerangka Perencanaan dan Pengembangan Karir

Sumber: (Larasati, 2018, p. 175)

Proses perencanaan karir ini memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi sasaran-sasaran karir yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi yang mungkin dicapai apabila mampu bekerja secara produktif (Larasati, 2018, p. 159). Seseorang juga harus mengetahui dan memilih jalur-jalur mereka untuk menuju ke sasaran tersebut. Kemudian dengan melalui kegiatan-kegiatan atau pengembangan karir tersebut, mereka akan mencari cara-cara untuk meningkatkan dan mengembangkan dirinya sesuai dengan sasaran karir yang diinginkan mereka. Pada tahan pengembangan diri diperlukan proses eksplorasi diri, ini dikareakan dapat meningkatkan kualitas kerja serta kematangan pribadi seseorang yang baik.

### 2.1.2 Teori Pengharapan

Seseorang dalam memilih karirnya tidak akan terlepas dari harapan karir yang akan dipilih untuk dijalani. Dalam menentukan karir, sudah pasti setiap orang akan

mengharapkan hasil dari usaha-usaha keras mereka dalam menjalani karir. Konsep pengambilan keputusan dalam pemilihan karir berhubungan dengan teori pengharapan.

Teori pengharapan (expectancy theory) adalah salah satu dari teori motivasi kerja. (Sudjatmoko, 2015, p. 14) menyatakan bahwa pengharapan menunjukkan kepercayaan pada seseorang bahwa apa yang dilakukan itu mendapatkan kepuasan. Sedangkan menurut (Firmansyah & Mahardhika, 2018, p. 174), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik untuk dapat mencapai kinerja yang baik di perlukan motivasi-motivasi yang kuat.

Dalam teori pengharapan, motivasi karyawan merupakan hasil dari tingkat keinginan seseorang atas imbalan, adalah suatu penilaian bahwa suatu upaya berkemungkinan akan memberi penyebab kinerja yang diharapkan seseorang, dan memberikan keyakinan bahwa kinerja akan memberikan penghargaan. (Firmansyah & Mahardhika, 2018, p. 175). Dalam hal ini, kepuasan adalah sesuatu yang diharapkan dan tidak aktual bahwa karyawan berharap untuk menerima setelah mencapai tujuan yang diinginkan. Keyakinan atas upaya yang lebih yang akan menghasilkan kinerja seseorang yang lebih baik dapat disebut sebagai harapan. Harapan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kepemilikan keterampilan yang sesuai dalam melakukan pekerjaan, sumber daya yang tersedia dengan tepat, informasi penting yang selalu tersedia dan dukungan yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan (Firmansyah & Mahardhika, 2018, p. 175).

Secara kesimpulan, teori pengharapan menjelaskan bahwa seorang pekerja dimotivasi untuk menjalankan sesuatu dengan usaha yang paling tinggi dan ia akan lebih yakin dengan usaha tersebut akan membawa hasil kinerja yang baik. Ini dikarenakan setiap penilaian yang baik pada seseorang akan diberikan imbalan dari organisasi tersebut yang berupa seperti bonus, promosi, atau kenaikan gaji. Dalam hal ini, teori pengharapan berfokus pada 3 (tiga) hubungan (Firmansyah & Mahardhika, 2018, p. 175) sebagai berikut:

1. Hubungan upaya dengan kinerja, probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.
2. Hubungan kinerja dengan imbalan, sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan dengan sasaran pribadi, sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu yang bersangkutan.

Kemudian, Vroom menerapkan suatu persamaan matematis untuk mengintegrasikan konsep-konsep dari kekuatan atau kemampuan dari motivasi yang menjadikan model harapan. Model harapan tersebut terdiri dari 3 (tiga) komponen, sebagai berikut (Firmansyah & Mahardhika, 2018, p. 175):

1. Nilai (Valence)

Valensi diartikan sebagai nilai positif atau negatif yang diberikan pada hasil.

Hasil merupakan konsekuensi yang berbeda dari prestasi, seperti upah,

promosi, atau pengakuan. Penilaian sebagai hasil tergantung pada kebutuhan individu dan dapat diukur untuk tujuan penelitian yang berjangkauan dari nilai negatif hingga positif. Sebagai contoh, penilaian seorang individu terhadap pengakuan yang diperoleh setelah melakukan pekerjaannya.

## 2. Instrumentalitas

Instrumental adalah suatu persepsi prestasi dengan hasil. Seseorang memiliki keyakinan bahwa hasil tertentu tergantung pada tingkat pencapaian prestasi tertentu. Apabila pekerjaan dilihat sebagai alat untuk mendapatkan apa yang diharapkan maka akan timbul motivasi untuk bekerja. Misal, seseorang yang mengikuti sebuah lembaga *Multi Level Marketing* (MLM) dengan mengharapkan keuntungan yang berlimpah mereka akan lebih bersemangat bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## 3. Pengharapan (*Expectancy*)

Harapan adalah keyakinan bahwa usaha akan mengarah pada tingkat kinerja tertentu. Dapat diartikan juga sebagai persepsi seseorang tentang besarnya kemungkinan keberhasilan mencapai tujuan/hasil kerja. Misal, seorang karyawan mendapatkan insentif lebih bila melakukan kerja lembur.

Kemudian pada kebelakangan ini, Lyman Porter dan Edward Lawler mengembangkan teori pengharapan ini dan menjelaskan bahwa teori pengharapan dari motivasi dengan versi orientasi masa datang dan menekankan pada antisipasi tanghanan dan hasil. Secara Teknik model ini iberjalan sebagai berikut (Maulidah, 2012, p. 83):

1. Nilai Penghargaan yang diharapkan karyawan, dikombinasikan dengan
2. Persepsi orang tersebut tentang usaha yang mencakup probabilitas dari pencapaian penghargaan, untuk menyebabkan atau menimbulkan
3. Suatu tingkat usaha tertentu, yang dikombinasikan dengan
4. Kemampuan sifat-sifat karyawan, dan
5. Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan, untuk mencapai
6. Tingkat prestasi yang diperlukan atau disyaratkan untuk menerima penghargaan-penghargaan pada penyelesaian tugas, dan
7. Penghargaan manajemen bagi pencapaian prestasi yang diinginkan, serta
8. Persepsi individu yang mengenai keadilan dari penghargaan yang diterima ditambah perasaan yang dihasilkan dari prestasinya menghasilkan, dan
9. Tingkat kepuasan yang dialami oleh karyawan.

Dari penjelasan-penjelasan di atas, teori pengharapan dapat disimpulkan sebagai pemahaman seorang individu yang berhubungan antara usaha dan kinerja, kinerja dan imbalan serta imbalan dan sasaran pribadinya. Atau bisa dikatakan untuk mencapai harapan dan keinginan seseorang, ia akan melakukan usaha tertentu. Demikian juga dengan mahasiswa akuntansi yang melakukan pemilihan karir yang tepat untuk dijalani. Mereka harus mempertimbangkan secara matang atas semua faktor sehingga karir yang mereka pilih nantinya akan sesuai dengan yang diharapkan dan juga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengharapan seorang mahasiswa terhadap karir yang akan dipilih oleh ia akan sesuai dengan kemauannya sendiri dengan mempertimbangkan beberapa faktor-faktor. Faktor-Faktor tersebut adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional,

dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut secara empiris akan mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi dan ini akan menentukan profesi akuntansi yang akan dijalani ia pada saat penyelesaian studinya di jenjang S1.

### **2.1.3 Akuntan Pendidik**

Akuntan yang bekerja di Lembaga pendidikan yang bertugas untuk mengembangkan ilmu akuntansi melewati penelitian ilmiah, pengajaran ilmu akuntansi pada perguruan-perguruan tinggi (Sochib, 2018, p. 10). Pada saat ini, profesi akuntansi pendidik berperan sangat penting untuk kemajuan profesi akuntansi-akuntansi lain, ini dikarenakan bahwa calon-calon akuntan lain itu terdidik pada tangan seorang akuntansi pendidik.

Seorang mahasiswa yang berpendapat untuk memilih karir sebagai akuntan pendidik lebih mengharapkan pekerjaan dimana keamanan kerja terjamin dan pekerjaan yang sifatnya rutin agar pekerjaan tersebut tidak ada kesulitan pada pekerjaan sehari-harinya. Selain dari itu, akuntan pendidik juga di anggap sebagai suatu profesi yang memberikan seseorang menjadi lebih tanggung jawab untuk melakukan riset di bidang pendidikan agar kualitas pendidikan semakin meningkat dan tidak tertinggal jauh dari negara-negara lain khususnya pada pendidikan akuntansi.

Harapan lain bagi seseorang jika memilih karir yang dijalani sebagai akuntansi pendidik adalah karir ini memberikan jaminan hari tua. Menurut masyarakat Indonesia, pekerjaan sebagai pegawai negeri merupakan suatu pekerjaan yang memberikan elemen kesejahteraan bagi seseorang sampai nantinya

ketika ia pension. Ini memberikan dorongan kepada masyarakat untuk berlomba menjadi seorang pengajar atau akuntansi pendidik.

#### **2.1.4 Penghargaan Finansial**

Suatu perusahaan atau organisasi berharap bahwa bergabungnya seorang karyawan baru dapat memberikan kerja yang efektif dan dapat memenuhi kebutuhan suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Secara umum telah kita ketahui bahwa perusahaan akan memberikan sesuatu kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut yang sering dikatakan sebagai gaji atau penghargaan finansial. Selain dari gaji atau penghargaan finansial, perusahaan juga memberikan penghargaan lainnya kepada karyawannya sesuai dengan prestasi masing-masing yang berbentuk seperti tunjangan, penghargaan secara material maupun non-material. Dengan adanya variasi dalam memperoleh penghargaan pada pekerjaan selain gaji dasar, karyawan akan lebih terangsang untuk berprestasi lebih tinggi untuk mendapatkan atau mencapai kemauannya.

Penghargaan finansial adalah bayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan manajemen, staf profesional klarikal (pekerja-pekerja kerah putih), untuk suatu masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau *output* yang dihasilkan (Putra, 2017). Penghargaan finansial juga merupakan salah satu bentuk pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen perusahaan memberikan balas jasa dalam bentuk gaji, bonus, dan

tunjangan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan atas kinerjanya (Asmoro, Wijayanti, & Suhendro, 2016).

Pada dasarnya, pembayaran atas penyerahan atau pelaksanaan atas jasa yang dijalankan oleh seorang karyawan pada jenjang jabatan manager adalah gaji. Sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan atau pelaksanaan jasa atas sesuatu yang dikalangan oleh seorang karyawan pelaksanaan atau buruh. Menurut (Warsitasari & Astika, 2017) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dari pendapat-pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa oleh perusahaan yang berbentuk uang kepada karyawannya sebagai hasil pekerjaan yang dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan ini juga merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.

Pada intinya, penghargaan finansial adalah hasil balas jasa perusahaan yang diberikan kepada seseorang berupa uang atas kontribusi kerjanya dalam membantu organisasi mencapai kebutuhan dan tujuannya. Menurut (Senoadi, 2015), penghargaan finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri.

(Senoadi, 2015) menjelaskan tujuan pemberian penghargaan finansial adalah sebagai berikut:

1. Menjalinkan ikatan kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan.
2. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.
3. Mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.
4. Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.
5. Mencegah turnover karyawan yang tinggi, sehingga stabilitas karyawan lebih terjamin.
6. Membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja.
7. Penghargaan finansial yang baik menghindarkan pengaruh karyawan dari serikat pekerja, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Mencegah karyawan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.
9. Jika penghargaan finansial diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya gaji (Dewayani & Chasanah, 2017):

1. Tingkat gaji yang lazim. Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (supply) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.
2. Serikat buruh. Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

3. Pemerintah. Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan Lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga sebagai kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipenuhi oleh pengusaha, dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan evaluasi jabatan.
4. Kebijakan dan strategi penggajian. Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, mengusahakan gaji di atas pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusahan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.
5. Faktor internal. Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.
6. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama. Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang didominasi oleh laki-laki tingkat gajinya berbeda di mana ahli listrik mendapat gaji yang lebih besar. Di lain pihak, dalam satu pekerjaan, misalnya, ahli mesin yang

didominasi laki-laki dan hanya sedikit wanita, kaum pria digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.

7. Biaya dan produktivitas. Tidak mampunya perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun. Untuk mengatasi tantangan ini biasanya perusahaan mencoba mendesain kembali pekerjaan, mengotomatisasi pekerjaan, dan menciptakan sistem penggajian bertingkat (two-tiered wage). Sistem penggajian bertingkat menciptakan dua struktur gaji. Pertama, untuk pekerja lama dan kedua, untuk pekerja baru.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa besar kecilnya gaji yang diberikan oleh perusahaan merupakan hal yang penting untuk dipikirkan. Besarnya gaji akan memberikan motivasi tersendiri kepada karyawan dan mampu memberikan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.5 Pelatihan profesional**

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi (Abianti, 2015). Menurut (Saputra, 2018) program training (pelatihan) adalah suatu program pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar mencapai sasaran kerja yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan

keinginan perusahaan. Menurut (Juliansah & Suryaputri, 2016) terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu, salah satunya yaitu hubungan imbalan-sasaran pribadi, hubungan ini menjelaskan sampai sejauh mana imbalan dalam suatu organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Pelatihan profesional pada dasarnya berhubungan dengan berbagai macam tujuan perusahaan dan dapat dilihat secara luas maupun sempit. Secara terbatas, dapat kita ketahui bahwa pelatihan dapat memberikan pengetahuan kepada para pegawai dengan ilmu pengetahuan yang lebih spesifik agar dapat mengetahui keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan-pekerjaan saat ini.

Pada umumnya, mahasiswa akan melihat apakah adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan sebelum bekerja sebagai bekal atau persiapan mereka sebelum menuju ke pekerjaan yang sesungguhnya. Mahasiswa juga akan melihat apakah pelatihan tersebut diselenggarakan oleh pihak perusahaan pada saat bekerja atau pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar yang profesional dalam bidang tersebut. Selain itu, mahasiswa juga mempunyai harapan agar mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi agar dapat memberikan kompetisi kepada diri sendiri dan tidak terjadinya kejenuhan dalam bekerja.

Terdapat beberapa contoh faktor pelatihan profesional yang mempengaruhi mahasiswa dalam memilih profesinya sebagai akuntan pendidik, sebagai berikut:

1. Pelatihan Sebelum Kerja dan Selama Kerja

(Hasrina & Azlim, 2019) mengatakan karir sebagai dosen lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan

mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap bahwa pelatihan kerja kurang diperlukan tetapi bagi akuntan pendidik, mahasiswa menganggap tidak perlu pelatihan kerja sehingga pengalaman kerja yang bervariasi lebih sedikit diperoleh dibandingkan karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. (Saputra, 2018) mengatakan bahwa perusahaan wajib memberikan pelatihan baik sebelum maupun selama karyawan bekerja, supaya karyawan dapat mengerti tentang apa yang akan dikerjakan supaya dapat membantu kinerja bagi pemula dan juga meningkatkan kinerja senior agar lebih profesional.

## 2. Pembelajaran Berkelanjutan

Setiap orang memerlukan pembelajaran untuk meraih jabatan yang diinginkan sehingga semua orang memerlukan ilmu yang berguna membangun ide kreatif dalam bekerja (Saputra, 2018)

## 3. Adanya Pengakuan Profesional

(Hasrina & Azlim, 2019) mengatakan bahwa pengakuan profesional berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi serta adanya kemungkinan bekerja dengan ahli lain, dan kesempatan untuk berkembang.

Secara umum berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional adalah suatu program latihan yang diberikan perusahaan yang dapat meningkatkan ilmu dan pengetahuan seseorang serta dapat mengembangkan sifat yang lebih baik dari karyawan. Dengan adanya pelatihan profesional, perusahaan

berharap kepada karyawan untuk dapat mencapai kebutuhan dan tujuan yang diinginkan perusahaan.

### **2.1.6 Lingkungan Kerja**

Menurut (Ambari, Indah Putri, 2017) lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan intensitas jam lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Nainggolan, 2018).

Kegiatan-kegiatan yang dijalankan pada suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif dimana dapat memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan bagi karyawan perusahaan tersebut. Perusahaan perlu mendesain organisasinya, pekerjaan dan juga lingkungan kerja atau semuanya untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan yang bekerja didalamnya, ini agar para karyawan dapat lebih bersemangat, efektif dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

(Asmoro et al., 2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Siskayani & Saitri, 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suasana keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

Secara dasar dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan secara singkat adalah tempat yang nyaman yang mendukung seseorang dalam melaksanakan kegiatan atau tugas saat bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja ini termasuk segala sesuatu yang ada di sekitar tempat dimana pekerja bekerja dan segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditugaskan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi yang dikutip dari beberapa sumber. Penelitian sebelumnya antara lain:

(Setiaji, 2015) *about Teaching Career Choices of Economics Education Students. This research aims to know the influence of career teaching motivation,*

*career self-efficacy and socioeconomic status toward students' academic achievement through students' interests of being teachers. Findings show that teaching career motivation, career self-efficacy and socioeconomic status have positive and significant influence on students' academic achievement through the interest of being teachers. Based on the results of this study, it can be suggested that the efforts to foster students' interest for being teachers and academic achievement can be done by improving their career motivation, career self-efficacy, and parents' support. Then, preparation process for being teachers should consider some aspects such as talent, psychological interests, motivation, and career self-efficacy. Moreover, institution should provide learning facilities for students who are from poor families and have difficulties for getting the higher studies.*

*(Aristantya & Irfan, 2019) about factors that influence the career choice of accounting students. The purpose of this study is to analyze the factors that influence accounting students to choose careers as public accountants and non-public accountants. The results show partially that financial reward variables, professional recognition and market considerations have an influence on career choice as a public accountant or non public accountant, but professional training variables, social values and work environment results of the analysis show that these variables have no influence on career choice for public accountants or non public accountants.*

*(Hapsoro et al., 2018) mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan public (Studi Kasus Terhadap Mahasiswa Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta). Hasil penelitian ini menunjukkan*

bahwa hanya variabel gender yang tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Sedangkan variable kemampuan akademik, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan persyaratan menjadi akuntan berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

(Hasrina & Azlim, 2019) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik/dosen bagi mahasiswa akuntansi. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Abulyatama Aceh Besar tingkat II, III, IV, dan V yang berjumlah 57 orang. Secara simultan variabel gaji atau penghargaan finansial, lingkungan kerja dan pelatihan profesional secara bersama-sama berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pendidik dikarenakan nilai  $R^2 \neq 0$  yaitu 0,573. Nilai  $\beta$  dari gaji atau penghargaan finansial adalah 0,093 yang berarti secara parsial gaji atau penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk menjadi dosen karena nilai tersebut tidak sama dengan nol. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan pendidik karena nilai  $\beta$  dari lingkungan kerja adalah 0,059 dan nilai ini tidak sama dengan ( $\neq$ ) 0. Selanjut nilai pelatihan profesional sebesar 0,268 sehingga hal ini menunjukkan bahwa variable pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.

(Ambari, Indah Putri, 2017) mengenai pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, personalitas pemilihan karir

sebagai akuntan public. Penelitian ini di lakukan untuk mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas pada pemilihan karir persepsi mahasiswa jurusan akuntansi sebagai akuntan publik di Program ekstensi FEB Udayana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

(Lukman & Winata, 2017) mengenai pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa perguruan tinggi swasta dengan pendekatan theory of planned behaviour. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana sikap, norma subjek, persepsi perilaku dan perilaku yang dirasakan terhadap perilaku berkarir sebagai akuntan publik dalam persepsi mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi swasta di Jakarta dengan menggunakan pendekatan Teori Perilaku Terencana (TPB). Data yang diolah dengan menggunakan Stata, menunjukkan bahwa sikap, norma subjek dan persepsi kontrol perilaku memiliki korelasi yang lemah dan tidak berpengaruh signifikan diantara variabel tersebut, pada niat siswa menjadi akuntan publik, dan perilaku karir sebagai akuntan publik melalui niat sebagai mediasi. variabel. Namun, hubungan antara niat pada siswa menjadi akuntan public terhadap perilaku berkarya sebagai akuntan publik memiliki hubungan yang kuat dan memiliki dampak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa minat responden untuk bekerja sebagai akuntan publik hanya sementara sebagai batu loncatan untuk profesi lain.

(Siskayani & Saitri, 2017) mengenai analisis faktor- faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Gaji tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

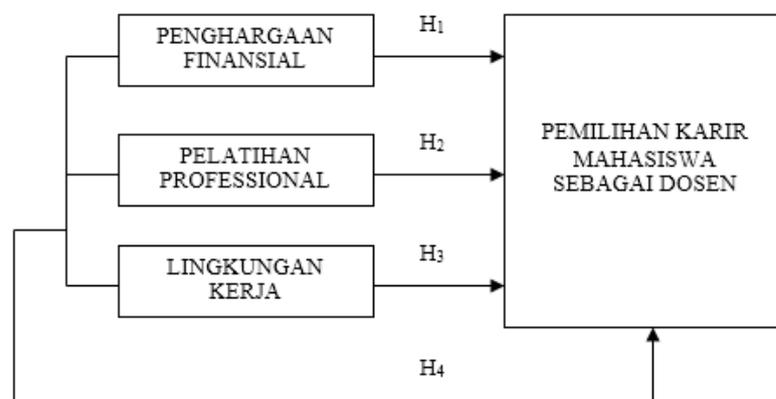
<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Setiaji (2015)	Teaching Career Choices of Economics Education Students	Findings show that teaching career motivation, career self-efficacy and socioeconomic status have positive and significant influence on students' academic achievement through the interest of being teachers
2	Aristantya and Irfan (2019)	Factors that influence the career choice of accounting students	The results show partially that financial reward variables, professional recognition and market considerations have an influence on career choice as a public accountant or non public accountant, but professional training variables, social values and work environment results of the analysis show that these variables have no influence on career choice for public accountants or non public accountants
3	Hapsoro dan Hendrik (2018)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat Mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik (Studi Kasus Terhadap Mahasiswa Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya variabel gender yang tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Sedangkan variabel kemampuan akademik, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan persyaratan menjadi akuntan berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Tabel 2.1 Lanjutan

4	Hasrina dan Yuliana (2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pendidik/Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi	Secara simultan variabel gaji atau penghargaan finansial, lingkungan kerja dan pelatihan profesional secara bersama-sama berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pendidik dikarenakan nilai $R^2 \neq 0$ yaitu 0,573. Nilai $\beta$ dari gaji atau penghargaan finansial adalah 0,093 yang berarti secara parsial gaji atau penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk menjadi dosen karena nilai tersebut tidak sama dengan nol.
5	Ambari dan Ramantha (2017)	Pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, personalitas pemilihan karir sebagai akuntan public	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
6	Lukman dan Winata (2017)	Pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa perguruan tinggi swasta dengan pendekatan theory of planned behaviour	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, norma subjek dan persepsi kontrol perilaku memiliki korelasi yang lemah dan tidak berpengaruh signifikan diantara variabel tersebut, pada niat siswa menjadi akuntan publik, dan perilaku karir sebagai akuntan publik melalui niat sebagai mediasi. Namun, hubungan antara niat pada siswa menjadi akuntan public terhadap perilaku berkarya sebagai akuntan publik memiliki hubungan yang kuat dan memiliki dampak signifikan.
7	Siskayani dan Saitri (2017)	Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam Pemilihan karir menjadi akuntan publik	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai instrinsik pekerjaan dan gaji tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir. Tetapi faktor lingkungan kerja, pelatihan profesional dan pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir.

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran adalah suatu sintesis atau ekstrapolasi dari tinjauan teori yang menjelaskan hubungan antar variable dan merupakan tuntunan untuk memecahkan suatu masalah. Kerangka pemikirang pada penelitian ini dapat digambarkan melalu began alur berikut ini.



**Gambar 2. 2** Kerangka Pemikiran

### 2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui hasil penelitian dari data yang terkumpul. Hipotesis pada penelitian ini dapat diajukan melalui pengacuan dari rumusan masalah, landasan teori dan juga kerangka pemikiran. Hipoteses tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen

H2: Pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen

H4: Penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen

## **BAB III**

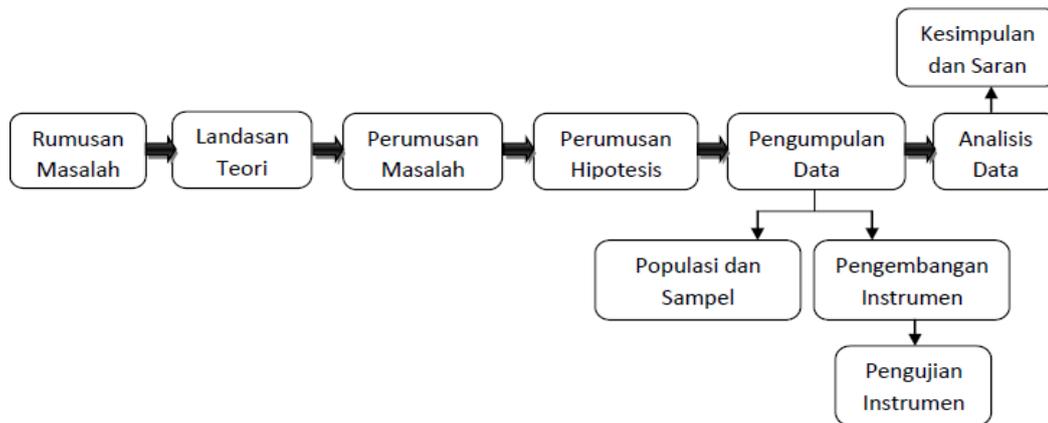
### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Metode penelitian bisnis dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif (Sugiyono, 2018, p. 9). Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan, menemukan dan menciptakan ilmu, produk dan tindakan baru sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, mengantisipasi masalah, dan membuat kemajuan (Sugiyono, 2018, p. 9).

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Hamdi & Bahruddin, 2014, p. 5) penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objectivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistic, struktur, dan percobaan terkontrol.

Adapun hubungan antarvariabel dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).



**Gambar 3. 1** Desain Penelitian

Sumber: (Hamdi & Bahrudin, 2014, p. 19)

### 3.2 Operasional Variabel

Operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018, p. 66). Terdapat dua variabel yang digunakan oleh penulis untuk melakukan penelitian yaitu variable bebas (independent variable) dan variable terikat (dependent variable).

#### a) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependent merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat) (Sugiyono, 2018, p. 68). Sedangkan variabel dependen menurut (Sugiyono, 2018) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas. Variabel ini dalam notasinya sering kali diberi notasi Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Dosen / Akuntan Pendidik.

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bekerja dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi, dan melakukan penelitian di bidang akuntansi (Sochib, 2018, p. 10). Akuntan pendidik memiliki peran penting dalam kelangsungan dan perkembangan ilmu akuntansi melalui hasil penelitian maupun pengajaran yang dilakukan di perguruan tinggi dan lembaga pengajaran sejenis. Tugas utama seorang akuntan pendidik adalah mengajar, dimana proses pengajaran diharapkan untuk memberikan ilmu pengetahuan mengenai akuntansi pada anak didiknya. Tugas lain dari akuntan pendidik adalah melakukan penelitian, sehingga disamping mengajar, seorang akuntan pendidik juga diharapkan mampu melakukan penelitian untuk mengembangkan ilmu akuntansi. Profesi akuntan pendidik tidak jauh berbeda dengan profesi pendidik lainnya, yang membedakannya ialah ilmu dan materi yang diberikan.

Minat memilih karir sebagai dosen bisa diukur dengan empat indikator yang dapat di uji dengan:

- a) Konsultasi yang terpercaya
- b) Memperluas kawasan dan ilmu dalam bidang Akuntansi
- c) Karir yang lebih profesional
- d) Penghargaan yang Tinggi

b) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas (independent) adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah atau memengaruhi variabel lain (variabel dependent) (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dapat juga diartikan sebagai variabel yang fungsinya menerangkan (mempengaruhi variabel lainnya). Variabel ini dalam notasinya sering kali diberi notasi X. Variabel bebas (Independent Variable) dalam penelitian ini adalah Penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja

1. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya finansial reward (Abianti, 2015).

Penghargaan finansial dapat diukur dengan tiga indikator yang dikembangkan dari (Hapsoro et al., 2018):

- a) Penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi
- b) Potensi kenaikan penghargaan finansial yang lebih cepat
- c) Tersedianya dana pensiun

2. Pelatihan profesional

Program training (pelatihan) adalah suatu program pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar

mencapai sasaran kerja yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan (Siskayani & Saitri, 2017).

Pelatihan profesional diukur dengan empat indikator yang dapat di uji dengan (Siskayani & Saitri, 2017):

- a. Pelatihan sebelum mulai bekerja
  - b. Pelatihan profesional
  - c. Pelatihan kerja rutin
  - d. Pengalaman kerja
3. Lingkungan kerja

Menurut (Talamaosandi & Wirakusuma, 2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan intensitas jam lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan.

Lingkungan kerja diukur dengan empat indikator yang dapat di uji dengan (Talamaosandi & Wirakusuma, 2017):

- a) Lingkungan kerjanya menyenangkan
- b) Jam kerja yang flexible
- c) Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi
- d) Toleransi dalam berpenampilan

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini akan diukur menggunakan likertscale questioner yaitu skala pengukuran yang dijabarkan ke dalam beberapa pertanyaan. Masing-masing butir pernyataan diberi skor satu sampai lima. Alternatif jawaban pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

1 = Tidak Setuju (TS)

2 = Kurang Setuju (KS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi menurut (Tarjo, 2019, p. 45) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa akuntansi universitas di Kota Batam.

**Tabel 3. 1** Populasi

No	Nama Universitas	Total Mahasiswa
1	Universitas Batam	90
2	Universitas Internasional Batam	388
3	Universitas Universal	152
4	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo	85

Sumber dari: olahan penulis

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018, p. 137). Sedangkan sampel menurut (Tarjo, 2019, p. 47) bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam sampel statistic, tetapi sampel teoritis. Teknik untuk mengambil sampel menggunakan purposive sampling method, yaitu pemilihan sekelompok subjek yang didasari oleh ciri-ciri sampel yang sudah diketahui sebelumnya. Ciri-ciri sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi semester 5 sampai semester 7. Sampel ini dipilih karena mahasiswa akuntansi yang ada di semester ini dianggap telah mempunyai pengetahuan yang cukup dan telah menempuh berbagai mata kuliah pada bidang-bidang akuntansi. Mahasiswa pada semester ini juga dianggap telah mempunyai rencana untuk memilih karir mereka setelah lulus.

**Tabel 3. 2** Sampel

No	Nama Universitas	Total Mahasiswa
1	Universitas Batam	19
2	Universitas Internasional Batam	81
3	Universitas Universal	32
4	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo	18

Sumber dari: olahan penulis

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul informasi data yang benar, valid, dan tepat. Kuesioner ini akan dibagikan secara

langsung kepada mahasiswa Program Studi Akuntansi pada perguruan tinggi di Kota Batam dengan metode accidental sampling.

### **3.5 Jenis Dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa jurusan Akuntansi di Kota Batam.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Supaya data yang dikumpulkan menjadi bermanfaat, maka data yang diperoleh harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

#### **3.6.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.6.1.1 Uji Validitas**

(Juliansah & Suryaputri, 2016) suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut. Uji validitas berkenaan dengan tingkat kesesuaian antara definisi konseptual dengan definisi

operasional dari variabel. Disebut valid apabila sebuah instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut (Juliansah & Suryaputri, 2016), jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka variabel atau indikator tersebut valid, jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel atau indikator tersebut tidak valid.

### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Suatu alat ukur mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu baik, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan (predictability). (Juliansah & Suryaputri, 2016) menyatakan bahwa koefisien Alpha Cronbach merupakan koefisien reliabilitas yang paling umum yang dapat digunakan karena koefisien menggambarkan variasi dari item-item baik untuk format benar/ salah ataupun bukan. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$ .

## **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

### **3.6.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas untuk menguji kenormalan data dilakukan dengan serangkaian pengujian yang bertujuan dapat membantu peneliti dalam menentukan distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat. Uji normal P Plot menjadi salah satu alternatif yang cukup efektif untuk mendeteksi apakah data yang dianalisis

berdistribusi normal atau tidak (Senoadi, 2015). Untuk melihat kenormalan dengan menggunakan uji normal P Plot, maka kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini:

- a. Jika titik-titik atau data berada dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
- b. Jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

### **3.6.2.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$  (Asmoro et al., 2016).

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. (Asmoro et al., 2016) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan

dengan melihat grafik scatterplot dengan dasar analisis. Kriteria yang digunakan untuk melihat tidak terjadinya gejala atau masalah heteroskedastisitas adalah sebagai berikut ini:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

#### **3.6.2.4 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah menguji ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$  pada persamaan regresi linier. (Asmoro et al., 2016) menyatakan bahwa untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui uji Durbin Watson. Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas. Kriteria pengujian seperti berikut:

1. Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### 3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Menurut (Asmoro et al., 2016), analisis linier berganda digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa menjadi dosen.

Adapun model persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

**Rumus 3. 1** Regresi Linear Berganda

Dimana:

Y = Pemilihan karir menjadi dosen

$\alpha$  = Konstanta (nilai Y apabila nilai X = 0)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi dari X

X1 = Penghargaan Finansial

X2 = Pelatihan Profesional

X3 = Lingkungan kerja

e = Error/ Residual

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.4.1 Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ambari, Indah Putri, 2017). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

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

**Rumus 3. 2 Uji t**

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = jumlah data

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α) atau T hitung < T tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H<sub>0</sub> diterima Ha ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (α) atau T hitung > T tabel berarti hipotesa terbukti maka H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima, bila dilakukan uji secara parsial

### 3.6.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ambari, Indah Putri, 2017).

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

**Rumus 3. 3 Uji F**

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α) atau F hitung < F tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H<sub>0</sub> diterima Ha ditolak bila dilakukan secara simultan.
- b) Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (α) atau F hitung > F tabel berarti hipotesis terbukti maka H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima bila dilakukan secara simultan.

### 3.6.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Hasrina & Azlim, 2019) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Formulasi untuk uji R<sup>2</sup> (Gujarati, 2011). adalah sebagai berikut

$$R^2 = 1 - \frac{ESS}{TSS}$$

**Rumus 3. 4** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Di mana:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

ESS = Explained Sum Squeared (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = Total Sum Squear (jumlah total kuadrat)

## 3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Batam, Universitas Internasional Batam, Universitas Universal, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo di Kota Batam.

### 3.7.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	SEP 2019				OKT 2019				NOP 2019				DES 2019				JAN 2020				FEB 2020		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
	Pengajuan Judul	■	■	■	■																		
Pengumpulan Data					■	■	■	■															
Pengolahan Data									■	■	■	■											
Penulisan Laporan													■	■	■	■							
Penyelesaian Laporan																	■	■	■	■	■	■	■

Sumber dari: olahan penulis