

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL,
PERTIMBANGAN PASAR KERJA, NILAI INTRINSIK
PEKERJAAN DAN PERAN GENDER TERHADAP
KARIR AKUNTAN PADA MAHASISWA AKUNTANSI
UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM**

SKRIPSI



Oleh :
Dinda Deritani Susanti Lingga
140810368

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL,
PERTIMBANGAN PASAR KERJA, NILAI INTRINSIK
PEKERJAAN DAN PERAN GENDER TERHADAP
KARIR AKUNTAN PADA MAHASISWA AKUNTANSI
UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Dinda Deritani Susanti Lingga
140810368**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dinda Deritani Susanti Lingga

NPM : 140810368

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai Intrinsik Pekerjaan Dan Peran Gender Terhadap Karir Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Univeristas Internasional Batam"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam 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 di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik 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, 02 Februari 2019



Dinda Deritani Susanti Lingga

140810368

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL,
PERTIMBANGAN PASAR KERJA, NILAI INTRINSIK
PEKERJAAN DAN PERAN GENDER TERHADAP
KARIR AKUNTAN PADA MAHASISWA AKUNTANSI
UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Dinda Deritani Susanti Lingga
140810368**

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

Batam, 02 Februari 2019

Puspita Rama Nopiana, S.E., Ak., M.M., CA.

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan pada mahasiswa akuntansi Universitas Internasional Batam. Variabel independen yang digunakan adalah penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan peran gender. Variabel dependen yang digunakan adalah karir akuntan. Teknik analisis data pada penelitian ini antara lain regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel penghargaan finansial dalam pemilihan karir akuntan dengan t hitung 0,161 lebih kecil dari pada t tabel 1,665 dan nilai signifikan sebesar $0,872 \leq 0,05$. variabel pertimbangan pasar kerja dalam pemilihan karir akuntan dengan t hitung 2,704 lebih kecil dari pada t tabel 1,665 dan nilai signifikan sebesar $0,008 \leq 0,05$. variabel nilai intrinsik pekerjaan dalam pemilihan karir akuntan dengan t hitung 1,144 lebih kecil dari pada t tabel 1,665 dan nilai signifikan sebesar $0,256 \leq 0,05$. variabel peran gender dalam pemilihan karir akuntan dengan t hitung -0,637 lebih kecil dari pada t tabel 1,665 dan nilai signifikan sebesar $0,526 \leq 0,05$ sedangkan variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan peran gender secara simultan dalam meningkatkan karir akuntan dengan nilai F hitung sebesar $3,699 > F$ tabel 2,49 dengan taraf signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Nilai determinasi atau R square dengan nilai sebesar 0,120 yang artinya penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan peran gender berpengaruh dalam karir akuntan sebesar 12,0% sedangkan 88,0% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai Intrinsik Pekerjaan, Peran gender, Karir Akuntan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the factors that influence the selection of accountant careers at accounting students of Batam International University. Independent variables used are financial rewards, labor market considerations, intrinsic value of work and gender roles. The dependent variable used is the accountant career. Data analysis techniques in this study include multiple linear regression. The results of the study can be seen that the variables of financial rewards in accountant career selection with t count 0,161 are smaller than t table 1,665 and a significant value of 0,872 <0,05. Job market consideration variables in accountant career selection with 2,704 t count smaller than t table 1,665 and significant value 0,008 <0,05. the variable intrinsic value of work in the accounting career selection with t count 1.144 is smaller than t table 1,665 and significant value is 0,256 <0,05. Gender role variable in accountant career selection with t count -0,637 is smaller than t table 1,665 and significant value is 0,526 <0,05 while variable financial rewards, labor market considerations, intrinsic value of work and gender roles simultaneously in improving career accountant with an F value of 3,699 > F table 2,49 with a significant level of 0,000 <0,05. Determination value or R square with a value of 0,120 which means financial awards, labor market considerations, intrinsic value of work and gender roles influential in accountant career is 12,0% while the other 88,0% is influenced by other variables not explained in this study.

Keywords: *Financial Awards, Job Market Considerations, Intrinsic Values of Work, Gender Roles, Accountant Careers*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam yang berjudul Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai Intrinsik Pekerjaan dan Peran Gender Terhadap Karir Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Internasional Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi 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.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Bapak Haposan Banjarnahor, S.E., M.SI selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam yang telah memberikan motivasi dan membantu dalam judul skripsi.
4. Ibu Puspita Rama Nopiana, S.E., Ak., M.M., CA. selaku pembimbing skripsi penulis pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam yang telah memberikan motivasi dan membimbing menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Baru Harahap, S.E., M.Ak. selaku pembimbing akademik penulis yang telah memberi motivasi selama bimbingan akademik.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan motivasi dan membantu proses administrasi.

7. Kepada Orang Tua yang telah membantu baik materi maupun dukungan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman program studi akuntansi yang telah bekerjasama membantu penulis.
9. Kepada Universitas Internasional Batam yang mengizinkan penulis menjadikan objek penelitian.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu memberikan yang terbaik bagi kita semua, Amin. Semoga penelitian ini bermanfaat untuk penelitian selanjutnya agar penelitian ini dapat dikembangkan menjadi penelitian yang lebih baik lagi nantinya.

Batam, 02 Februari 2019



Dinda Deritani Susanti Lingga

140810368

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Teoritis	10
2.1.1 Karir Akuntan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Karir Akuntan	10
2.1.1.2 Bidang-Bidang Pekerjaan Akuntan.....	11
2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Perencanaan Karir.....	13
2.1.1.4 Faktor-Faktor Karir Akuntan	14
2.1.2 Penghargaan Finansial	15
2.1.2.1 Pengertian Penghargaan Finansial	15
2.1.2.2 Tujuan Pemberian Penghargaan Finansial	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan Finansial	17

2.1.2.4 Asas Pemberian Penghargaan Finansial.....	17
2.1.3 Pertimbangan Pasar Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Pertimbangan Pasar Kerja	19
2.1.4 Nilai Intrinsik Pekerjaan	20
2.1.4.1 Pengertian Nilai Intrinsik Pekerjaan	20
2.1.5 Peran Gender	21
2.1.5.1 Pengertian Peran Gender	21
2.1.6 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Karir Akuntan	23
2.1.7 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Karir Akuntan.....	23
2.1.8 Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Karir Akuntan	24
2.1.9 Pengaruh Peran Gender Terhadap Karir Akuntan	24
2.1.10 Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual	32
2.4 Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	34
3.2 Defenisi Operasional Variabel	35
3.2.1 Variabel Independen	35
3.2.1.1 Penghargaan Finansial	35
3.2.1.2 Pertimbangan Pasar Kerja	36
3.2.1.3 Nilai Intrinsik Pekerjaan	36
3.2.1.4 Peran Gender	36
3.2.2 Variabel Dependen.....	38
3.2.2.1 Karir Akuntan.....	38
3.2.3 Pengukuran Skala Likers.....	39
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data	41
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.2 Alat Pengumpulan Data	41

3.5 Sumber Data.....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1 Statistik Deskriptif.....	42
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	43
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.4 Uji Ketepatan Model.....	45
3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
3.6.6 Uji Hipotesis.....	47
3.7 Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	48
3.7.1 Lokasi Penelitian.....	48
3.7.2 Jadwal Penelitian.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Data Responden.....	49
4.1.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.1.2 Berdasarkan Usia.....	51
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	51
4.1.3 Hasil Uji Kualiditas Data.....	53
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data.....	53
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	56
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	56
4.1.4.2 Hasil Multikolinearitas.....	58
4.1.4.3 Hasil Uji Heterokedastitas.....	59
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis.....	60
4.1.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	60
4.1.5.2 Uji Hipotesis.....	62
4.1.5.3 Hasil Uji R^2	64
4.2 Pembahasan.....	65
4.2.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Karir Akuntan.....	65

4.2.2 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Karir Akuntan.....	66
4.2.3 Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Karir Akuntan	66
4.2.4 Pengaruh Peran Gender Terhadap Karir Akuntan	67
4.2.5 Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja,.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Mahasiswa Akuntansi Universitas Internasional Batam	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Indikator Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja.....	37
Tabel 3.2 Indikator Karir Akuntan.....	39
Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian	48
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	49
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4 Variabel Statistik.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogrow-Smirnov.....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastitas	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Konstanta Dan Koefisien Regresi	60
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji R ²	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Desain Penelitian	34
Gambar 4.1 Bell-Shaped Curve	56
Gambar 4.2 Diagram P-Plot.....	57

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Solvin.....	40
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kusioner Penelitian
Lampiran II	Data Tabulasi Penelitian
Lampiran III	Hasil Uji
Lampiran IV	Tabel r
Lampiran V	Tabel t (Parsial)
Lampiran VI	Tabel F (Simultan)
Lampiran VII	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran VIII	Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa akuntansi atau alumni akuntansi memilih karir yang akan dijalannya sesuai dengan keinginan dan harapannya masing-masing, salah satunya profesi akuntan. Keahlian (*softskill*) pada profesi akuntan diantaranya akuntan publik, akuntan intern, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Pilihan dalam berkarir sebagai akuntan tentunya tidaklah mudah dan melewati proses sesuai dari profesi masing-masing, maka para lulusan akuntansi mempertimbangkan hal tersebut. Banyak realitas yang terjadi didunia kerja yang mengharuskan lulusan akuntansi dalam mempertimbangkannya (Widyasari, 2010)

Secara umum, sarjana akuntansi memiliki beberapa langkah karir yang dapat ditempuh setelah mereka lulus. Pertama, sarjana akuntansi setelah lulus dapat langsung bekerja sebagai wiraswasta (menciptakan lapangan pekerjaan sendiri) atau menjadi karyawan dalam suatu perusahaan swasta ataupun instansi pemerintah. Kedua, melanjutkan pendidikan akademik jenjang strata-2, setelah menyelesaikan pendidikan ini, para lulusannya dapat berkerja sebagai *staff* pengajar atau seorang dosen diperguruan tinggi negeri atau swasta. Ketiga, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan. Mahasiswa yang berkeinginan untuk berprofesi sebagai akuntan dan ingin mengikuti ujian sertifikasi perlu mengikuti pendidikan profesi sehingga sosialisasi program

pendidikan profesi akuntansi perlu ditingkatkan. Perencanaan karir merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sukses (Wicaksono, 2011)

Penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan tidak langsung. Penghargaan langsung dapat berupa pembayaran dari upah dasar atau gaji pokok, gaji dari lembur dan pembagian dari laba. Sedangkan penghargaan tidak langsung meliputi asuransi, tunjangan biaya sakit dan program pensiun. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk, termasuk didalamnya *finansial reward* (Ikbal, 2011)

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Sehingga profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun. Keamanan kerja merupakan faktor yang menyebabkan karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dan jauh dari kasus PHK (Chan, 2012)

Nilai intrinsik pekerjaan dikelompokkan sedemikian rupa yaitu intelektualitas yang dihadapi, suasana kerja yang dinamis, menuntut kreatifitas dalam bekerja dan kebebasan dalam menjalankan tugas. Nilai intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggungjawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan (Handhika, 2010)

Peran gender ialah kultur masyarakat pada era sebelum kartini yang melarang wanita untuk bekerja pada saat ini sudah sangat jauh dari persepsi masyarakat, wanita sekarang sudah dianggap memiliki peran dan berkarya dalam seluruh aspek kehidupan sosial, hal tersebut juga berlaku dalam dunia karir sehingga peran gender dalam suatu karir sangatlah dipertimbangkan terutama bagi kaum wanita. Gender merupakan aspek hubungan sosial yang dikaitkan dengan diferensiasi seksual pada manusia dan sudah melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Zaid, 2015)

Tabel 1.1 Data Mahasiswa Akuntansi Universitas Internasional Batam selama tahun 2015- 2017.

Tahun	Mahasiswa Aktif	Mahasiswa Non Aktif	Jumlah
2015	202	15	217
2016	184	20	204
2017	177	13	190
Total	563	48	501

Sumber: data mahasiswa akuntansi universitas internasional batam

Pada tabel diatas terdapat sejumlah mahasiswa yang terdaftar di Universitas Internasional Batam dari tahun 2015 sampai dengan 2017. Pada tahun 2015 jumlah mahasiswa akuntansi adalah 217 mahasiswa, yang terdiri dari 202 mahasiswa aktif dan 15 mahasiswa tidak aktif. Kemudian pada tahun 2016 jumlah mahasiswa akuntansi adalah 204 mahasiswa, yang terdiri dari 184 mahasiswa aktif dan 20 mahasiswa tidak aktif. Selanjutnya pada tahun 2017 jumlah mahasiswa akuntansi adalah 190 mahasiswa, yang terdiri dari 177 mahasiswa aktif dan 13 mahasiswa tidak aktif.

Dari data tersebut penulis menyimpulkan bahwa banyaknya mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi dari tahun 2015-2017 mahasiswa Universitas

Internasional Batam Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Akuntansi mengalami tingkat penurunan yang terlihat dari jumlah mahasiswa yang aktif dan non aktif. Hal ini menyebabkan perkembangan karir sebagai akuntan menjadi sangat minim padahal kalau dilihat dari sisi finansial yang ditawarkan cukup menggiurkan serta peluangnya begitu besar dalam dunia kerja.

Berdasarkan data tabel yang memuat mahasiswa yang masih aktif dari tahun 2015-2017 dengan jumlah 563 mahasiswa aktif yang ada di Universitas Internasional Batam akan terjun ke dunia kerja apabila telah dinyatakan lulus nantinya. Maka oleh sebab itu sangat dibutuhkan mahasiswa akuntansi yang handal dibidangnya untuk menjadi seorang akuntan yang profesional agar dapat bersaing ketika dihadapkan ke dunia kerja. Lain halnya dengan mahasiswa tidak aktif dengan jumlah 48 mahasiswa tidak aktif pada tiga tahun terakhir, belum dapat dipastikan perkembangan karirnya akan menjadi seorang akuntan atau malah beralih karir karna ilmu pengetahuan mengenai akuntansi yang diperoleh mahasiswa non aktif masih belum cukup untuk diterapkan di dunia kerja bila dibandingkan dengan mahasiswa aktif yang akan segera terjun ke dunia kerja ketika mereka telah lulus. Begitu pula di Universitas Internasional Batam pada Fakultas Ekonomi yang mengambil jurusan akuntansi mayoritasnya lebih ke perempuan bila dibandingkan dengan laki-laki.

Perkembangan karir akuntan lebih dominan perempuan daripada laki-laki, hal ini juga didukung oleh kebutuhan pasar kerja yang lebih banyak mencari perempuan ketimbang laki-laki. Namun tidak menutup kemungkinan laki-laki

untuk berkarir menjadi seorang akuntan hanya saja jumlahnya tidak sebanyak perempuan yang berkarir menjadi seorang akuntan.

Hanya saja banyak mahasiswa saat ini cenderung tidak mengetahui dengan pasti tentang pemilihan profesi mereka. Hal ini juga diperkuat dengan lingkungan luar yang berubah terlalu cepat memaksa mereka memodifikasi keputusan mereka dari waktu ke waktu. Serta disebabkan oleh kurangnya pengenalan terhadap metode bimbingan dan penilaian profesi sewaktu dibangku kuliah. Mengingat profesi akuntan pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat, maka kesiapan yang akan menyangkut profesi mutlak diperlukan (Putra, 2012)

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang: **"Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai Intrinsik Pekerjaan Dan Peran Gender Terhadap Karir Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Internasional Batam"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang diidentifikasi penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Akibat kurangnya pengetahuan mahasiswa akuntansi dibidangnya menyebabkan banyak mahasiswa akuntansi sulit untuk menentukan karirnya sebagai seorang akuntan yang ahli dibidangnya.
2. Akibat menurunnya karir dibidang akuntan dikarnakan banyak mahasiswa akuntansi yang setelah lulus tidak memilih karir akuntan.

3. Akibat semakin sulitnya perkembangan karir akuntan dikalangan mahasiswa karna masih adanya mahasiswa non aktif.
4. Akibat utama alasan mahasiswa akuntansi memilih untuk berkarir menjadi seorang akuntan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, pembatasan masalah hanya fokus pada pemilihan karir akuntan bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Internasional Batam. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan penulis penghargaan finansial (X_1), pertimbangan pasar kerja (X_2), nilai intrinsik pekerjaan (X_3), peran gender (X_4) dan karir akuntan (Y). Penulis menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa akuntansi angkatan tahun 2015 ada disemester 5 dan tahun 2016 ada disemester 7, kemudian mulai melakukan penelitian dari bulan maret – agustus 2018. Penulis mengumpulkan data dengan membagikan alamat situs melalui aplikasi media sosial Line kepada responden.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dirumuskan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam?

3. Bagaimanakah pengaruh nilai intrinsik pekerjaan terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam?
4. Bagaimanakah pengaruh peran gender terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam?
5. Bagaimanakah pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan peran gender terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam.
2. Pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam.
3. Pengaruh nilai intrinsik pekerjaan terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam.
4. Pengaruh peran gender terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam.
5. Pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan peran gender terhadap pemilihan karir akuntan mahasiswa akuntansi pada Universitas Internasional Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagi:

1. Penulis

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan pemahaman permasalahan mengenai penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan peran gender serta bagaimana pengaruhnya terhadap karir akuntan, sehingga penulis dapat menerapkan teori yang dipelajari dan diperoleh selama perkuliahan.

2. Dunia Pendidikan

Penelitian ini menjadi dasar untuk mengembangkan dan mengkaji penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam penelitian mengenai penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan peran gender terhadap karir akuntan pada universitas yang akan diteliti oleh peneliti lainnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagi:

1. Bagi Universitas Internasional Batam

Sebagai bahan ajuan dalam memberikan materi dalam perkuliahan yang disesuaikan dengan kebutuhan didunia kerja serta sebagai pendidik yang mempersiapkan mahasiwa baik dari segi ilmu pengetahuan dan moralnya sehingga tercipta generasi penerus bangsa yang nantinya dapat bersaing dalam dunia kerja.

2. Pemerintah

Sebagai pertimbangan untuk melihat sejauh mana perkembangan karir akuntan didunia kerja guna mencari calon-calon akuntan yang kompeten dibidangnya sehingga bagi lembaga yang telah mempekerjakan tenaga akuntan, dapat mengerti apa yang diinginkan calon akuntan dan untuk lebih memotivasi mereka yang sudah bekerja.

3. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan masukan bagi lembaga pendidikan akuntansi atau fakultas ilmu sosial dan humaniora dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran agar menghasilkan lulusan sarjana ekonomi akuntansi yang berkualitas.

4. Bagi Mahasiswa

Sebagai pertimbangan bagi mahasiswa akuntansi dalam mengambil keputusan dalam memilih karir menjadi seorang akuntan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Karir Akuntan

2.1.1.1 Pengertian Karir Akuntan

Seseorang dapat mengembangkan bakat yang dimiliki berdasarkan ilmu pengetahuan dengan menempuh jenjang karir. Karir merupakan suatu keahlian atau profesional seseorang dibidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi (Wahyuni, 2014)

Hal ini ditentukan adanya pemilihan karir. Pilihan karir merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki. sebagian besar mahasiswa jurusan akuntansi adalah pragmatis dan memilih jurusan akuntansi karena adanya kesempatan karir yang luas dibidang akuntansi (Ikbal, 2011)

Sangatlah umum diketahui bagi mahasiswa akuntansi tentang profesi akuntan. Profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan: akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja dibidang pemerintah dan akuntan sebagai pendidik (Aprilyan, 2011)

2.1.1.2 Bidang-Bidang Pekerjaan Akuntan

Ada empat jenis pekerjaan dibidang akuntan yang harus diketahui diantaranya sebagai berikut:

A. Akuntan Publik

Akuntan publik menurut Undang-Undang No. 5/2011 adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Akuntan publik memberikan jasa asuransi yang meliputi (Pasal 3 ayat 1):

- a. Jasa audit atas informasi keuangan historis,
- b. Jasa review atas informasi keuangan historis dan
- c. Jasa asuransi lainnya.

Menurut (Mulyadi, 2014) akuntan publik di Indonesia memiliki jenjang karir yang cukup jelas, berikut adalah gambaran jenjang profesi akuntan publik:

1. *Auditor Junior*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. *Auditor Senior*, bertugas melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
3. *Manajer*, pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit: mereview kertas kerja, laporan audit dan *management letter*.

4. *Partner*, bertanggungjawab terhadap hubungan dengan klien dan bertanggungjawab secara keseluruhan mengenai auditing.

B. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan merupakan akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Jenis pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen merupakan bidang akuntansi yang berfokus pada penyediaan, termasuk pengembangan dan penafsiran informasi akuntansi bagi para manajer untuk digunakan sebagai bahan perencanaan, pengendalian operasi dan dalam pengambilan keputusan. Sesuai dengan fungsi tersebut, maka akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai pendukung pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam bidang riset dan pengembangan, produksi, pemasaran, distribusi dan logistik, serta pelayanan pelanggan. Akuntansi keuangan merupakan bidang akuntansi yang berfungsi menyediakan informasi keuangan yang berasal dari transaksi ekonomi perusahaan terutama untuk memenuhi kebutuhan pihak eksternal seperti para pemegang saham, kreditor, otoritas pemerintah, masyarakat luas dan sebagainya (Samryn, 2012)

C. 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 (Widyasari, 2010)

D. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada Tri Dharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengajaran merupakan tugas utama seorang pendidik, pengajaran dilakukan dengan tatap muka dikelas, proses pengajaran diharapkan menjadi sarana untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan pendidikan pada anak didiknya. Tugas penelitian juga merupakan tugas dari seorang akuntan pendidik, sehingga disamping melakukan pekerjaan mengajar, seorang pendidik juga dituntut untuk mampu melakukan penelitian sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dalam praktek yang sesungguhnya. Selain dua tugas tersebut seorang akuntan pendidik juga harus mampu melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, hal tersebut dimaksudkan agar seorang pendidik tidak hanya mampu berkomunikasi dengan bidang ilmunya sendiri, namun juga harus mampu berkomunikasi dengan masyarakat luas, yang merupakan pihak yang tidak mungkin tidak mengenal disiplin ilmu si pendidik (Nadlari, 2015)

2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Perencanaan Karir

Menurut (Rivai, 2011) tujuan dan manfaat perencanaan karier pada dasarnya adalah:

1. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern.
2. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
3. Membantu mengidentifikasi dan menyiapkan penempatan karyawan keluar negeri.

4. Membantu karyawan yang memiliki beraneka ragam latar belakang mempelajari harapan-harapan perusahaan.
5. Mengurangi *turnover* karyawan.
6. Menyaring potensi karyawan.
7. Mendorong karyawan untuk terus berkembang.
8. Menyadarkan karyawan akan pentingnya kualifikasi, mencegah manajer mementingkan dirinya sendiri, serta menyadarkan bahwa departemen SDM bukanlah departemen yang menentukan segalanya.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Karir Akuntan

Menurut (Widyasari, 2010) karir akuntan dipengaruhi faktor penting yaitu:

1. Pengaruh lingkungan internal, antara lain:
 - a. Bidang profesi atau pekerjaan yang menjanjikan.
 - b. Mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional.
 - c. Keinginan diri sendiri.
2. Pengaruh lingkungan eksternal, antara lain:
 - a. Rujukan dan referensi dari orang tua.
 - b. Rujukan dan referensi dari dosen.
 - c. Saran dari teman atau sahabat.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Karir Akuntan adalah seseorang mahasiswa atau mahasiswi akuntansi yang telah dinyatakan lulus dari perguruan tinggi yang mempunyai keahlian khususnya akuntansi sehingga bekerja dibidang profesi akuntansi seperti: akuntan publik,

akuntan intern, pemerintah dan pendidik yang sesuai dengan keahliannya masing-masing. Jika memilih profesi sebagai akuntan publik maka tugasnya memberikan jasa sebagai berikut: jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa review atas informasi keuangan historis dan jasa asuransi lainnya. Akuntan publik juga memiliki jenjang karir yang jelas diantaranya: auditor junior, auditor senior, manajer dan partner. akuntan perusahaan atau intern biasanya dikelompokkan menjadi dua yaitu: akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen hanya berfokus pada mengembangkan dan penafsiran informasi keuangan dari pihak manajer perusahaan sedangkan akuntansi keuangan menyediakan informasi keuangan perusahaan untuk pihak eksternal seperti: pemegang saham, kreditor, pemerintah, masyarakat dan sebagainya. Akuntan pemerintah yang bekerja pada badan pemerintahan seperti: Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa keuangan (BPK) dan Dirjen Pajak. Akuntan pendidik adalah yang mengajar dan melakukan banyak penelitian serta mengabdikan diri kepada masyarakat.

2.1.2 Penghargaan Finansial

2.1.2.1 Pengertian Penghargaan Finansial

Perusahaan selalu punya cara tersendiri untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan memberikan penghargaan finansial. Penghargaan finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012)

Penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan tidak langsung. Penghargaan langsung dapat berupa pembayaran dari upah dasar atau gaji pokok, gaji dari lembur dan pembagian dari laba. Sedangkan penghargaan tidak langsung meliputi asuransi, tunjangan biaya sakit dan program pensiun. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk, termasuk didalamnya *finansial reward* (Ikbal, 2011)

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Penghargaan Finansial

Menurut (Rivai, 2011) Tujuan pemberian penghargaan finansial adalah sebagai berikut:

1. Menjalin 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.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan Finansial

Menurut (Nurrahman, 2014) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat gaji yang diperoleh.
2. Frekuensi untuk mendapatkan bonus tinggi.
3. Tunjangan yang diperoleh.

2.1.2.4 Asas Pemberian Penghargaan Finansial

Menurut (Rivai, 2011) Penghargaan finansial harus diberikan atas asas adil dan asas layak serta wajar. Kedua prinsip ini harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar penghargaan finansial yang diberikan dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

1. Asas Adil

Besarnya penghargaan finansial yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internasional konsistensi agar tercipta suasana kerja sama yang baik, menimbulkan semangat kerja, meningkatkan kedisiplinan, menjaga loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Penghargaan finansial yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya penghargaan finansial didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa penghargaan finansial adalah pendapatan yang diterima karyawan dari perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud mencapai tujuan atau target dari perusahaan tersebut. Tujuan dari penghargaan finansial pada suatu perusahaan yakni untuk mensejahterakan karyawannya guna mencapai tujuan yang diharapkan sehingga dapat memenuhi target operasional perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan finansial seperti: tingkat gaji yang diperoleh, frekuensi untuk mendapatkan bonus tinggi dan tunjangan yang diperoleh. Asas pemberian penghargaan finansial harus diberikan secara adil, layak dan wajar.

2.1.3 Pertimbangan Pasar Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja

Setiap orang berhak memilih pekerjaan sesuai dengan keinginannya tanpa ada batasan dari pihak manapun untuk itu diperlukan pertimbangan pasar kerja. Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda (Zaid, 2015)

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses dimasa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil (Alhadar, 2013)

Pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja (Sari, 2013)

2.1.3.2 Faktor-Faktor Pertimbangan Pasar Kerja

Ada beberapa hal yang sering menjadi faktor-faktor pertimbangan pasar kerja yang harus diketahui. Menurut (Nurrahman, 2014) pertimbangan pasar kerja atau *Job Market Consideration* meliputi tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir dan kesempatan promosi.

1. Tersedianya Lapangan Pekerjaan

Mahasiswa jurusan bisnis, psikologi dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bisnis lain.

2. Keamanan Kerja

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

3. Fleksibilitas Karir

Adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stag-pasif. Karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.

4. Kesempatan Promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertikal kearah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggungjawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi *turnover*

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Pertimbangan Pasar Kerja adalah seseorang pencari kerja yang memutuskan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan tingkat peluang dan kesempatan yang berbeda. Faktor-faktor yang mempengaruhi pertimbangan pasar kerja meliputi: keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja, kesempatan promosi dan fleksibilitas karir.

2.1.4 Nilai Intrinsik Pekerjaan

2.1.4.1 Pengertian Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggungjawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan (Handhika, 2010)

Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang akan didapat oleh seorang mahasiswa akuntansi ketika mereka memasuki dunia pekerjaan. faktor intrinsik meliputi pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan yang dinamis, mendukung kreativitas, memberikan kebebasan atau otonomi (Yanti, 2014)

Faktor intrinsik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Purnama, 2016)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Nilai Intrinsik Pekerjaan adalah perasaan seseorang setelah melakukan pekerjaan yang dilakukan sehingga menimbulkan kepuasan kepada individu tersebut. faktor-faktor nilai intrinsik pekerjaan diantaranya: penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggungjawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan.

2.1.5 Peran Gender

2.1.5.1 Pengertian Peran Gender

Perbedaan antara jenis kelamin seringkali menjadi pemicu yang berkaitan erat dengan peran gender. Peran gender ialah kultur masyarakat pada era sebelum kartini yang melarang wanita untuk bekerja pada saat ini sudah sangat jauh dari persepsi masyarakat, wanita sekarang sudah dianggap memiliki peran dan berkarya dalam seluruh aspek kehidupan sosial, hal tersebut juga berlaku dalam

dunia karir sehingga peran gender dalam suatu karir sangatlah dipertimbangkan terutama bagi kaum wanita. Secara umum pemikiran dari Simone de Beauvoir merupakan kajian teori feminisme yang dalam perkembangannya teori feminisme memiliki berbagai jenis aliran seperti feminisme liberal, feminisme radikal, feminisme sosialis, feminisme psikoanalisis, feminisme eksistensial, feminisme postmodern, feminisme multikultural dan ekofeminisme (Tong, 2010)

Peran penting yang tak jarang sering diabaikan serta dianggap kurang etis yakni pengaruh gender. Gender merupakan aspek hubungan sosial yang dikaitkan dengan diferensiasi seksual pada manusia dan sudah melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Zaid, 2015)

Secara sederhana ciri kepribadian antara laki-laki dan perempuan memang stereotipnya masing-masing, dimana sikap kepribadian laki-laki dianggap lebih kompetitif, logis, sangat cocok untuk melakukan bisnis dan mencari penghasilan utama dikeluarga, lebih percaya diri dan lebih mampu mengendalikan emosi. Sementara dari sisi perempuan, sifat dan kepribadian yang dimiliki yaitu pengertian, lembut, keibuan, empati dan lebih menghargai (Herdiansyah, 2016)

Perbedaan gender dapat diuji dengan tiga pertanyaan yaitu hak dan kewajiban pria dan wanita dalam dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender dan ruang lingkup pekerjaan yang tidak akan berbeda antara pria dan wanita (Andersen, 2012)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Peran Gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara fisik sehingga

dibedakan menurut pekerjaannya dalam arti yang sempit perempuan dilarang untuk bekerja lebih keras dibandingkan dengan laki-laki atau dalam pengertian umum pekerjaan yang diperuntukkan untuk perempuan tidak setara dengan pekerjaan yang dilakukan laki-laki. Faktor-faktor peran gender yaitu: kewajiban pria dan wanita dalam dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender dan ruang lingkup pekerjaan yang tidak akan berbeda antara pria dan wanita.

2.1.6 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Karir Akuntan

Hasil dari penelitian (Alhadar, 2013) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Hasil dari penelitian tersebut yaitu secara simultan penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin baik penghargaan finansial maka pemilihan karir sebagai akuntan akan semakin tinggi.

2.1.7 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Karir Akuntan

Hasil dari penelitian (Zaid, 2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik”. Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian relevan tersebut adalah variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin besar pertimbangan pasar kerja maka pemilihan karir sebagai akuntan akan semakin besar pula.

2.1.8 Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Karir Akuntan

Hasil penelitian dari (Putro, 2012) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin tinggi nilai intrinsik pekerjaan maka pemilihan karir sebagai akuntan akan semakin tinggi pula.

2.1.9 Pengaruh Peran Gender Terhadap Karir Akuntan

Hasil penelitian dari (Andersen, 2012) dengan judul “Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran gender berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran gender pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin tinggi peran gender maka pemilihan karir sebagai akuntan akan semakin tinggi pula.

2.1.10 Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai Intrinsik Pekerjaan Dan Peran Gender Terhadap Karir Akuntan

Hasil penelitian dari (Alhadar, 2013) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”, selanjutnya hasil penelitian dari (Putro, 2012) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”, kemudian hasil penelitian dari (Zaid, 2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”, serta hasil penelitian dari (Andersen, 2012) dengan judul “Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan peran gender pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin besar penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan peran gender maka pemilihan karir sebagai akuntan juga akan semakin besar.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai pijakan dalam menyusun skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini diantaranya:

Hasil penelitian (Widiatami & Cahyonowati, 2013) menguji tentang “Determinan Pilihan Karir Pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada

Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro)”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 yang berada pada tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Diponegoro Semarang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dan *convenience sampling* dengan kriteria mahasiswa angkatan 2009 dan 2012 yang telah memiliki pandangan mengenai karir setelah lulus nanti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Faktor-faktor yang diteliti meliputi tingkatan mahasiswa, gaji atau penghasilan, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan dan penghargaan, lingkungan kerja dan *gender*. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi logistik multinomial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkatan mahasiswa dan gaji yang dikontrol oleh variabel *gender* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik maupun non akuntan publik. Pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan yang dikontrol variabel *gender* memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik dan non akuntan publik. (ISSN: 2337-3806, Jurnal Diponegoro, Vol. 2 No.3 September 2013, Hal. 1-11)

Hasil penelitian (Merdekawati & Sulistyawati, 2011) menguji tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 regular program studi akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Semarang (USM, UNIKA, UDINUS, UNISSULA, UNISBANK, STIE WIDYA MANGGALA) dengan jumlah responden 200 mahasiswa. Teknik pengambilan

sampel adalah *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa yang telah atau sedang menempuh mata kuliah Auditing 1 dan 2. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Skala pengukuran dengan likert 1-5. Faktor-faktor yang diteliti meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan. Pelatihan profesional dan pengakuan profesional mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karir. Nilai-nilai sosial mempengaruhi dalam memilih karir akuntan publik. Lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan variabel personalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. (ISSN: 1693-928X, Jurnal Aset, Vol. 13 No.1 Maret 2011, Hal. 9-19)

Hasil penelitian (Aprilyan, 2011) meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik, faktor-faktor yang dianalisis dalam pemilihan karir tersebut antara lain nilai intristik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Sampel yang digunakan sebanyak 135 responden yang diambil dari 2 Universitas yang berlokasi di Semarang yaitu UNDIP dan UNIKA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara stimulan variabel nilai intristik pekerjaan, gaji, lingkungan pekerjaan, pelatihan profesional, berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir

sebagai akuntan publik. (ISSN: 2354-8696, Jurnal PPKM, Vol. 1 No.2 Februari 2014, Hal. 69-83)

Hasil penelitian (Wicaksono, 2011) meneliti mengenai persepsi faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir sebagai akuntan. Dalam penelitian ini, persepsi mahasiswa tersebut diprediksikan dipengaruhi oleh variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa akuntansi Universitas Diponegoro dan Unika Soegijapranata Semarang. 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. (ISSN: 2407-8565, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 5 No.3 April 2016, Hal. 216-236)

Hasil penelitian (Andersen & Chariri, 2012) menguji persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan, baik sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan swasta maupun akuntan pendidik. Faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel adalah gaji, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan kesetaraan *gender*. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan metode wawancara pada beberapa kampus di Kota Semarang (UNDIP, UNIKA, UNNES, UNISSULA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTALWin serta PPA UNDIP). Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan

persepsi antara karir akuntan publik dan akuntan non publik dinilai dari faktor gaji atau penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja. Hasil tidak ada perbedaan persepsi ditemukan pada faktor lingkungan kerja dan kesetaraan *gender*. (ISSN: 2337-3806, Jurnal Diponegoro, Vol. 1 No.1 Juni 2012, Hal. 1-14)

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat tabel secara singkat dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

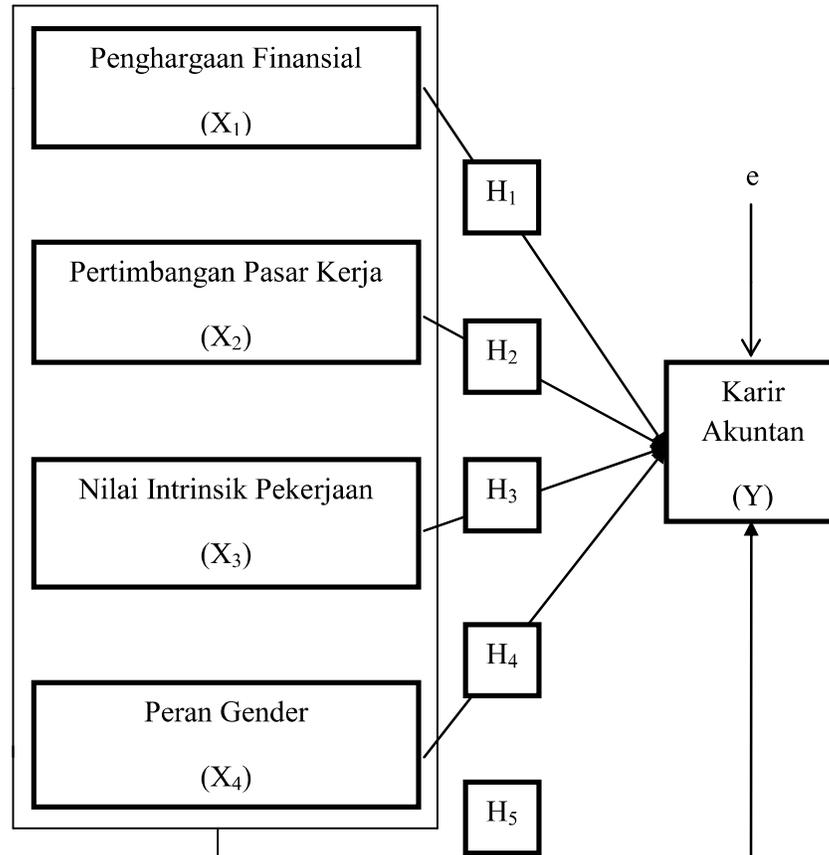
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Metode	Hasil
1.	(Nugroho, 2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data primer.	Nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap probabilitas minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan Persepsi penghasilan, pertimbangan pasar kerja, dan sifat pekerjaan profesi akuntan publik berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik.
2.	(Chairunnisa, 2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir	Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode alpha Cronbach Alpha (α) yang terdapat dalam	Nilai intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan

		Sebagai Akuntan Publik	SPSSfor window version 20.0 (statistic program for social science).	publik, sedangkan penghasilan, berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik.
3.	(Febriana, 2014)	Analisis Faktor-Faktor Dalam Pemilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi	Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan survei.	Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan Profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik pada mahasiswa jurusan akuntansi. sedangkan nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik pada mahasiswa jurusan akuntansi
4.	(Witama, 2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi logistik (logistic regression) yaitu analisis regresi untuk variabel dependen yang bersifat dikotomi (pilihan karir akuntan publik: 1 dan non akuntan publik: 0).	Nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan atau gaji, pertimbangan pasar kerja, dan kepribadian berpengaruh secara statistik signifikan terhadap probabilitas pemilihan karir akuntan publik.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan pengaruh penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka konseptual dapat digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, dirumuskan hipotesis yaitu:

H₁: Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.

H₂: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.

H₃: Nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.

H₄: Peran gender pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.

H₅: Secara simultan penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.

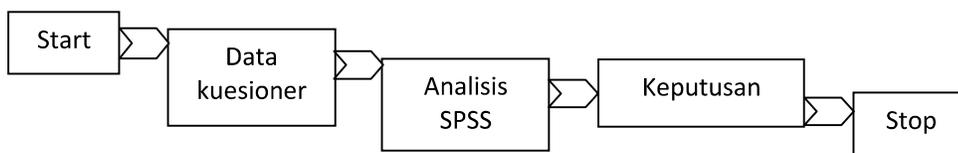
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Peneliti melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan menelusuri kembali fakta yang secara masuk akal sebagai faktor-faktor penyebabnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring* (Sugiyono, 2014)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) yaitu: Penghargaan finansial, Pertimbangan pasar kerja, Nilai intrinsik pekerjaan dan Peran gender terhadap variabel dependen (variabel terikat) yakni Karir akuntan.



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen dan empat variabel independen. Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Pengukuran variabel ini menggunakan modifikasi skala *likert*.

3.2.1 Variabel Independen

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel independen, yaitu penghargaan finansial (X_1), pertimbangan pasar kerja (X_2), nilai intrinsik pekerjaan (X_3) dan peran gender (X_4). Variabel independen adalah variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahan variabel dependen (Sugiyono, 2014)

3.2.1.1 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah pendapatan yang diterima karyawan dari perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud mencapai tujuan atau target dari perusahaan tersebut. Tujuan dari penghargaan finansial pada suatu perusahaan yakni untuk memotivasi karyawannya guna mencapai tujuan yang diharapkan sehingga dapat memenuhi target operasional perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan finansial seperti: tingkat gaji yang diperoleh, frekuensi untuk mendapatkan bonus tinggi dan tunjangan yang diperoleh. Asas pemberian penghargaan finansial harus diberikan secara adil, layak dan wajar.

Pengukuran variabel ini menggunakan modifikasi skala *likert*. Indikator-indikator yang digunakan meliputi : tingkat gaji yang diperoleh, frekuensi untuk mendapatkan bonus tinggi dan tunjangan yang diperoleh.

3.2.1.2 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan Pasar Kerja adalah seseorang pencari kerja yang memutuskan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan tingkat peluang dan kesempatan yang berbeda. Faktor-faktor yang mempengaruhi pertimbangan pasar kerja meliputi: keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja, kesempatan promosi dan fleksibilitas karir.

Pengukuran variabel ini menggunakan modifikasi skala *likert*. Indikator-indikator yang digunakan meliputi: keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja, kesempatan promosi dan fleksibilitas karir.

3.2.1.3 Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai Intrinsik Pekerjaan adalah perasaan seseorang setelah melakukan pekerjaan yang dilakukan sehingga menimbulkan kepuasan kepada individu tersebut. faktor-faktor nilai intrinsik pekerjaan diantaranya: penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan.

Pengukuran variabel ini menggunakan modifikasi skala *likert*. Indikator-indikator yang digunakan meliputi: penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan.

3.2.1.4 Peran Gender

Peran Gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara fisik sehingga dibedakan menurut pekerjaannya dalam arti yang sempit perempuan dilarang untuk bekerja lebih keras dibandingkan dengan laki-laki atau dalam pengertian umum pekerjaan yang diperuntukkan untuk perempuan tidak setara

dengan pekerjaan yang dilakukan laki-laki. Faktor-faktor peran gender yaitu: kewajiban pria dan wanita dalam dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender dan ruang lingkup pekerjaan yang tidak akan berbeda antara pria dan wanita.

Pengukuran variabel ini menggunakan modifikasi skala *likert*. Indikator-indikator yang digunakan meliputi: kewajiban pria dan wanita dalam dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender dan ruang lingkup pekerjaan yang tidak akan berbeda antara pria dan wanita.

Tabel 3.1 Indikator Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai Intrinsik Pekerjaan Dan Peran Gender

Variabel	Indikator	Item pertanyaan	Skala
Penghargaan Finansial	-Tingkat gaji yang diperoleh -Frekuensi untuk mendapatkan bonus tinggi -Tunjangan yang diperoleh (Nurrahman, 2014)	1, 4, 7, 10 2, 5, 9 3, 6, 8	Likers
Pertimbangan Pasar Kerja	-Keamanan Kerja -Tersedianya Lapangan Kerja -Kesempatan Promosi -Fleksibilitas Karir (Nurrahman, 2014)	1, 7, 9 2, 5 3, 6 4, 8, 10	Likers
Nilai Intrinsik Pekerjaan	-Penghargaan -Kesempatan mendapatkan promosi -Tanggung jawab pekerjaan -Tantangan intelektual -Pelatihan (Handhika, 2010)	1, 4 2, 7 3, 10 5, 8 6, 9	Likers
Peran Gender	-Hak dan kewajiban yang didapatkan selama bekerja -Jaminan dalam kenaikan Jabatan -Ruang lingkup pekerjaan yang tidak membeda-bedakan (Andersen, 2012)	1, 4, 6, 7 3, 8, 10 2, 5, 9	Likers

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah karir akuntan (Y). Karir akuntan pada mahasiswa akuntansi menunjukkan ketertarikan dan keinginan mahasiswa akuntansi untuk memutuskan menjalani karirnya menjadi seorang yang berkarir dibidang akuntan. Instrumen penelitian yang digunakan mengadopsi penelitian (Sugiyono, 2014)

3.2.2.1 Karir Akuntan

Karir Akuntan adalah seseorang mahasiswa atau mahasiswi akuntansi yang telah dinyatakan lulus dari perguruan tinggi yang mempunyai keahlian khususnya akuntansi sehingga bekerja dibidang profesi akuntansi seperti: akuntan publik, akuntan intern, pemerintah dan pendidik yang sesuai dengan keahliannya masing-masing. Jika memilih profesi sebagai akuntan publik maka tugasnya memberikan jasa sebagai berikut: jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa review atas informasi keuangan historis dan jasa asuransi lainnya. Akuntan publik juga memiliki jenjang karir yang jelas diantaranya: auditor junior, auditor senior, manajer dan partner. akuntan perusahaan atau intern biasanya dikelompokkan menjadi dua yaitu :akuntansi manajemen dan akuntantansi keuangan. Akuntansi manajemen hanya berfokus pada mengembangkan dan penafsiran informasi keuangan dari pihak manajer perusahaan sedangkan akuntansi keuangan menyediakan informasi keuangan perusahaan untuk pihak eksternal seperti:

pemegang saham, kreditor, pemerintah, masyarakat dan sebagainya. Akuntan pemerintah yang bekerja pada badan pemerintahan seperti: Badan Pengawas keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa keuangan (BPK) dan Dirjen Pajak. Akuntan pendidik adalah yang mengajar dan melakukan banyak penelitian serta mengabdikan diri kepada masyarakat.

Pengukuran variabel ini menggunakan modifikasi skala *likert*. Indikator-indikator yang digunakan meliputi: faktor internal dan eksternal.

Tabel 3.2 Indikator Karir Akuntan

Variabel	Indikator	Item pertanyaan	Skala
Karir Akuntan	-Faktor Internal -Faktor Eksternal (Widyasari, 2010)	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10	Likers

3.2.3 Pengukuran Skala Likers

Analisis yang untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai Intrinsik Pekerjaan Dan Peran Gender Terhadap Karir Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Internasional Batam, untuk mengetahui nilai-nilai variabel maka dihitung menggunakan model skoring sebagai berikut:

- Tidak Setuju (TS) : diberi skor 1
- Kurang Setuju (KS) : diberi skor 2
- Netral (N) : diberi skor 3
- Setuju (S) : diberi skor 4
- Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah mahasiswa akuntansi yang aktif di Universitas Internasional Batam dari tahun 2015 dan tahun 2016 saja. Pada tahun 2015 jumlah mahasiswa akuntansi 202 yang aktif dan 2016 jumlah mahasiswa akuntansi 184 yang aktif. Jumlah keseluruhan untuk populasi penelitian ini adalah sebanyak 386 mahasiswa yang masif aktif untuk tahun 2015 dan 2016, Maka populasi penelitian ini sebanyak 386 mahasiswa.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Solvin. Dengan Rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Rumus 3.1 Solvin}$$

Keterangan:

- X = Sampel
 N = Populasi
 e = Batas akhir (0,05)

Rumus Solvin:

$$X = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$X = \frac{386}{1 + 386(0,1)^2}$$

$$X = \frac{386}{1 + (3,86)}$$

$$X = 79,424$$

Setelah dihitung dengan menggunakan rumus slovin sampel yang diperoleh sebesar 79,424 maka dibulatkan menjadi 80 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak.

3.4 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli menggunakan kuesioner atau angket. Metode ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan aplikasi seperti: LINE dan WhatsApp yang dimana kuesioner tersebut telah dimuat terlebih dahulu dalam format google form oleh peneliti kemudian kuesioner tersebut bisa sampai ke responden dengan cara mengirim alamat situs kuesioner melalui aplikasi line dan WhatsApp untuk memperoleh tanggapan dari responden untuk memperoleh hasil dari penelitian ini.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner instrumen dalam pengumpulan data dari responden diminta untuk memberikan tanggapan sesuai dengan persepsi berdasarkan item-item yang berkaitan dengan karir sebagai akuntan pada mahasiswa Universitas Internasional Batam. Skala Likers yang digunakan sebagai skoring dalam menentukan untuk setiap jawaban dari pernyataan.

3.5 Sumber Data

Semua data yang dikumpulkan adalah data bersifat kuantitatif, antara lain:

1. Data Primer adalah data yang bersumber dari kuesioner yang disebarakan pada mahasiswa akuntansi Universitas Internasional Batam, sebanyak 80 kuesioner.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari kampus terkait, dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian dan penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga, ke empat dan kelima mengenai pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan peran gender terhadap karir akuntan pada universitas internasional batam secara menyeluruh agar simultan.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini pengujian deskriptif yang digunakan yaitumean (rata-rata), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti, sehingga benar atau tidaknya data sangat menentukan kualitas hasil suatu penelitian. Benar atau tidaknya data tergantung dari instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2014)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2013), Alat ukur yang digunakan untuk pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$. (Ghozali, 2013)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik agar menghasilkan model regresi yang baik. Pengujian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2013), Cara untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal adalah dengan melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal. Data akan terdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2013)

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF \geq 10$ dan nilai Tolerance $\leq 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2013)

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013)

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute dari unstandardized residual sebagai variabel dependen dengan variabel independen. Syarat model dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika signifikansi seluruh variabel independen $> 0,05$ (Ghozali, 2013)

3.6.4 Uji Ketepatan Model

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013)

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- ##### **2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat ketepatan regresi dinyatakan dalam koefisien (R^2) yang nilainya antara 0 - 1. Jika R^2 menunjukkan variabel independen bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika dalam suatu model terdapat lebih dari dua variabel independen, maka lebih baik menggunakan nilai adjusted R^2 (Ghozali, 2013)

Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R² sebagai koefisien determinasi (Priyatno, 2014)

3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2013) analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier berganda dinotasikan. Dengan Rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda

Keterangan:

- Y' : Variabel karir akuntan
- α : Nilai konstanta
- X1 : Variabel penghargaan finansial
- X2 : Variabel pertimbangan pasar kerja
- X3 : Variabel nilai intrinsik pekerjaan
- X4 : Variabel peran gender
- β_1 - β_4 : Nilai koefisien regresi
- e : Nilai standar error

3.6.6 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Uji t tersebut dapat dilihat dari besarnya p-value dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria jika p-value < 0,05 maka H₀ ditolak dan jika p-value > 0,05 maka H₀ diterima (Ghozali, 2013)

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Uji t tersebut dapat dilihat dari besarnya p-value dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima (Ghozali, 2013)

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013)

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Universitas Internasional Batam yang beralamat di Jl. Gajah Mada Baloi Sei Ladi Baloi, Batam 29422. Phone : +627787437111.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama bulan Maret sampai dengan Agustus 2018 dengan 14 pertemuan bimbingan skripsi dan bimbingan jurnal penelitian bersama dosen pembimbing skripsi. Jadwal penelitian ini dimulai dari tahap studi ke perpustakaan sampai tahap akhir penerbitan jurnal.

Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Bulan					
	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
	2018	2018	2018	2018	2018	2018
Studi ke Perpustakaan						
Perumusan Judul						
Pengajuan Proposal / Penelitian skripsi						
Pengambilan data						
pengelolaan data						
Penyusunan Laporan Skripsi						
Penyerahan Skripsi						
Penerbitan Jurnal						

Sumber : Data Diolah, 2018