

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara Berawal dari INISNU Jepara**

Pada awal tahun 1988, 12 orang aktivis pendidikan NU dengan tokoh sentral KH. Mahfudz Asmai (alm), Ketua Cab LP. Ma'arif Jepara mengutarakan gagasan tentang berdirinya perguruan tinggi di Jepara. Silaturahmi untuk berkonsultasi dan bermusyawarah dilakukan berulang kali. Audiensi dilakukan oleh sesepuh dan pejabat yang terdiri dari KH. MA. Sahal Mahfudz, KH. Mc. Amin Sholeh, Bupati Jepara Hishom Prasetyo, SH. Dan Rektor IAIN Walisongo Semarang Prof. Drs. Ahmad Loedjito. Semula digagas dalam sebuah pertemuan IKIP untuk mengembangkan pendidikan umum yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Namun karena kebijakan dari pemerintah belum memungkinkan, maka dialihkan pada Institut Islam. Dan proses pun berjalan dengan adanya pembentukan panitia pendiri oleh Pimpinan Cabang LP. Ma'arif dengan ketua Drs. Sa'dullah Assaidi yang juga sebagai Kabag. Pendidikan Tinggi LP Ma'arif Jepara. Panitia tersebut dianggotai oleh tokoh-tokoh pendidikan di Jepara. Banyak saran-saran masuk mengenai nama Ma'arif, Sultan Hadlirin dan NU. Meskipun banyak yang berpendapat bahwa NU pada saat itu belum mencitrakan sosok dan tampilan yang menarik simpati umum, namun para sesepuh

bersepakat menamakannya dengan Institut Islam Nahdlatul Ulama (INISNU) Jepara. Hal ini juga bertujuan dalam pengibaran bendera NU secara formatif dan untuk menjawab tantangan yang besar dalam berfastabiqul khairat.

Dalam persiapan pengelolaan, pada tanggal 17 Maret 1989 dibentuklah Yayasan INISNU dengan Akte Notaris Benyamin Kusuma, SH. Kudus no.50, sebagai Ketua adalah H. M. Dahlan Kosim, SH., dan Ali Irfan Mukhtar, BA. sebagai sekretaris. Meskipun sebagai wakil ketua, akan tetapi semua mengaku KH. Mahfudz Asymawai sebagai aktivis utamanya yang dibantu oleh H. Muhammad Kosim, B.S.c., H.M. Dahlan Kosim, SH., H. Muhammad SJ, H. Amin Muhtadi, H.M. Salim, H.M. Kosim, H. Chumaidi Noor, K.H. Masyhudi Nadzif, H. Dimiyati, H. Zubaidi, H. Muhtarom dan lainnya.

Berkat doa restu sesepuh, partisipasi dan juga bantuan dari masyarakat, INISNU menerima mahasiswa atas perkenan Kopetis XI pada tahun akademik 1989-1990. Untuk sementara, berpinjam tempat pada MA Darul Ulum Purwogondo. KH. MA. Sahal Mahfudz berkenan menjabat sebagai Rektor dan dibantu oleh Drs. H. Mustofa Shonhadji, MA. (Purek 1), Drs. H. M. Djamilun (Purek 2) dan Drs. A. Sya'roni TS (Purek 3). Sedangkan Ka. BUAK dipercayakan pada I'tisom Sulhan, BA.

Keresmian INISNU berlanjut ketika Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama memberi izin untuk beroperasi pada 3 Fakultas (Syari'ah,

Tarbiyah dan Da'wah). Dan pada akhirnya memperoleh izin pengesahan dari Menag dan RI dengan SK No. 176 tanggal 7 Agustus 1991.

### **BERKIAT MEMBANGUN KAMPUS**

Pada tahun 1990 atas berkat rahmat Allah ST, H. M. Dimiyathi mewakafkan tanahnya seluas 7.000 m<sup>2</sup> untuk Yayasan INISNU. Kemudian memperoleh fasilitas tukar guling tanah bengkok perangkat Desa Tahunan seluas 7.500 m<sup>2</sup> dan wakaf dari H. Muhammad S.J untuk Masjid Kampus. Untuk masuk dari jalan raya dan perluasan, dilakukan pembelian seluas 5.700 m<sup>2</sup>, sehingga total keseluruhan lebih dari 2 ha.

Pembangunan kampus dimulai sejak tahun 1991. Peletakan batu pertama dilakukan oleh Hadhratus Syeh KH. Abdullah Salam (Kajen), yang disaksikan oleh Rektor, Bupati Hishom Prasetyo dan Muspida serta para sesepuh lainnya. Dukungan dan partisipasi dari masyarakat sangat luar biasa. Gedung yang direncanakan berlantai empat, dalam kurun waktu 3 bulan telah terbangun 2 lantai dan berisi 9 lokal besar dengan segala perangkat penunjangnya. Disamping penggerak utama (KH. Mahfudz Asymawi) tokoh-tokoh yang patut dikenang adalah H. Muhammadiyah Kosim, B.Sc., H. M. Dahlan Kosim, SH., H. Muhammad SJ., H. Amin Muhtadi, H. M. Salim, H. M. Kosim, H. Chimaidi Noor, KH. Masyhudi Nadzif, H. Dimiyati, H. Zubaidi, H. Muhtarom dan lain-lain. Peresmian gedung baru yang sekaligus merupakan pindahan kegiatan INISNU dari

Purwogondo dilakukan pada 1991, ditandai dengan acara syukuran bersama, sementara itu pembangunan tetap berlangsung.

## **BERUBAH BENTUK MENJADI YAPTINU UNTUK MEMBIDANI STIENU**

Semakin bertambahnya tahun INISNU semakin berkibar, hingga pada tahun 1996 digelar wisuda yang pertama. Akan tetapi, pengurus Yayasan INISNU tidak pernah puas dengan capaian sementara. Digagas lagi oleh pengembangan amal usaha dengan mendirikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama (STIENU) Jepara. Sebagai penyesuaian, Yayasan INISNU berubah menjadi Yayasan Pendidikan Tinggi Nahdlatul Ulama (YAPTINU) Jepara melalui akta notaris Benyamin Kusuma, SH. No.5 tanggal 5 November 1996, dengan kepengurusan yang masih sama. Ada 2 tugas yang dilakukan oleh YAPTINU pada waktu itu, yang pertama yakni memproses perizinan dan yang kedua membangun kampus baru untuk STIENU Jepara. Alhamdulillah keduanya berhasil. Ijin operasional STIENU turun dengan SK Mendikbud RI No. 68/0/0/1997, tanggal 8 oktober 1997 untuk Program Studi Manajemen dan Akuntansi. Sedangkan gedung yang direncanakan berlantai 3 sudah terbangun lantai pertamanya. Sebagai “barang baru” di Jepara. STIENU dengan segala kesementaraanya. Drs. Ahmad, mantan Ketua PWNU Jateng berkenan untuk menjadi Ketua dengan pendamping Dr. Purbayu Budi Santoso, MS. dan Much. Imron, SE., sebagai Puket 1, 2, dan 3. Sekretaris YAPTINU (H.

Ali Irfan Mukhtar, BA) yang ditugaskan menjadi palang pintu dengan segala status sebagai : Kepala BUAK, Presenter, Bendahara bahkan Asisten Dosen. Berkat bantuan para pihak, ternyata STIENU cepat membesar dan mendewasa, dengan para ketua : Drs. H. Ahmad (1997-1999), Drs. H. Sudibyo Yuwono (1999-2001), Drs. H. Ahmad (2001-2005) dan H. Setiyono, SE., MM. (2005-2013).

### **KELAHIRAN STTDNU MENJAWAB TUNTUTAN TEKNOLOGI**

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi menuntut kerja keras agar dapat dimanfaatkan sebagai peluang, bukan ancaman. Jepara adalah Kabupaten industri mebel, ukir, tenun troso, rotan, monel, kaligrafi dan pariwisata. Jepara adalah kota sedang yang menginternasional: Bumi Kartini, Kota Ukir, Benteng Portugis dan Karimunjawa. Oleh karena itu perlu bergeliat dalam bidang teknologi agar mampu menjual kreatifitasnya, bukan hanya menerima pesanan dari contoh lain. Maka YAPTINU pun segera bergegas kesana.

Pada tahun 1998 YAPTINU menerima hibah Akademik Teknologi Industri Kayu (ATIKA) dari Yayasan Kota Ukir Jepara, berikut dengan segala perangkatnya selain gedung. Hibah tersebut dituangkan pada Akte Notaris Kristianti, SH., No. 12 tanggal 7 Juni 1998. Untuk itu YAPTINU harus membangun gedung baru berlantai dua dari rencana sebelumnya yakni tiga lantai. Kecilnya jumlah mahasiswa memaksa YAPTINU banting tulang untuk berpromosi dan bersosialisasi. Anginpun bertiup.

Pada kunjungan ke Jepara (2003) Menteri Perdagangan dan Perindustrian RI Rini Suwandi mengutarakan keinginan agar ada lembaga pendidikan tinggi di Jawa Tengah yang bergelut dibidang teknologi dan desain produk untuk memacu perkembangan industri dan kewirausahaan. Rupanya gayungpun bersambut. Bupati Jepara Drs. Hendro Martojo, MM., yang juga Pembina YAPTINU bermaksud merealisasikannya di Jepara.

Apalagi Ketua Umum YAPTINU pada waktu itu dijabat oleh H. Ali Irfan Mukhtar, BA., yang juga sebagai Wakil Bupati. Proposal disusun persyaratan untuk dipenuhi dan “jemput bola” dilakukan. Upaya perubahan bentuk dari ATIKANU menjadi STTDNU atau Sekolah Tinggi Teknologi dan Desain Jepara dan berhasil dengan izin operasional SK Mendikbud RI No. 193/0/07/2004, tanggal 30 Desember 2004. Ada 2 program studi yang diizinkan, yakni Desain Produk dan Teknik Industri, semuanya Strata-satu (S1). Bahkan disusul dengan bantuan 24 mesin pemrosesan kayu sebagai sarana pelatihan, laboratorium dan praktikum. Pada tahun berikutnya (2005) memperoleh bantuan satu unit mesin pengering kayu.

STTDNU dengan demikian digadang-gadang mampu menjawab tantangan dimasa depan terutama dibidang teknologi dan desain yang di Jepara dan sekitarnya memang menjadi lahan basah. Prospeknya sangat bagus, alumninya berhasil pada dunia kerja dan banyak lomba desain yang dimenangkan. Dari survey internal yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa 70% alumni STTDNU sukses dalam kehidupannya. Yang menjadi

kendalanya yaitu kurangnya pemahaman dari masyarakat akan posisi strategis STTDNU Jepara. Oleh karena itu Ketua (Ir. Mustofa Mukhtar., MT.) dan para pamongnya dituntut untuk lebih giat dalam melakukan promosi dan bersosialisasi untuk membesarkannya.

### **BERUBAH BENTUK MENJADI UNISNU**

Yang paling sering terjadi di dunia adalah perubahan, tentu saja selain aqidah. Peter Dracker mengatakan bahwa barang siapa yang menggunakan paradigma lama yang sudah usang, maka ia akan terlempar dari peredaran “i you don’t change, you die”. Berawal dari pemikiran ini, meskipun kondisi akhir INISNU, STIENU, dan STTDNU (2012) sudah mendekati kemapanan, akan tetapi pengurus YAPTINU belum merasa puas pada pencapaian visi. Ketiga lembaga tersebut berubah menjadi UNIVERSITAS ISLAM NAHDLATUL ULAMA JEPARA dengan Fakultas dan Program Studi sebagaimana dalam SK Mendikbud No.725/E1.3/HK/2013 dan SK Dirjen Pendidikan Islam Kemenag No.2744 Tahun 2013.

#### **4.1.2. Visi dan Misi Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara**

##### **Visi**

Menjadi Universitas Islam Terdepan dalam Melahirkan Sumber Daya Manusia Unggul Yang Berilmu, Cendekia, Berakhlakul Karimah Berlandaskan Nilai-nilai Ahlussunnah Wal Jama’ah dalam Pengembangan Iptek dan Seni Budaya.

## **Misi**

1. Mengembangkan sumber daya akademik universitas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, penelitian, dan pengembangan masyarakat yang efektif dan efisien.
2. Mengembangkan sistem manajemen yang bermutu, sehat, harmonis dan berbasis ada nilai-nilai Islam Ahlussunnah Wal Jama'ah.
3. Memperluas jaringan kerjasama secara kontinyu dan selektif untuk mempercepat dan menjaga serta menjamin pencapaian tujuan universitas.

### **4.2. Deskripsi Responden**

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dibawah ini menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Deskripsi responden mahasiswa akuntansi S1 Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, semester responden, umur responden, dan data pemilihan karir responden. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa akuntansi S1 yang telah menempuh mata kuliah auditing dan berstatus aktif di Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Random Sampling.

Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 18 Februari 2018 sampai 15 Maret 2018. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 100 dan kuesioner yang kembali hanya 82. Adapun rincian jumlah pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1.



**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase
1.	Kuesioner yang disebarakan	100	100%
2.	Kuesioner yang tidak kembali	8	8%
3.	Kuesioner yang kembali	82	82%
4.	Kuesioner yang di Olah	73	73%

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

#### 4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	18	25%
2.	Perempuan	54	75%
	Total	73	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 54 orang atau sebesar 75%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 18 orang atau sebesar 25%.

#### **4.2.2. Semester Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara jurusan Akuntansi yang telah menempuh mata kuliah auditing. Jumlah mahasiswa ditunjukkan berdasarkan tabel 4.3.

**Tabel 4.3**

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Semester**

Semester	Jumlah Mahasiswa
8	57
10	16
Total	73

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

#### **4.2.3. Umur Responden**

Deskripsi berdasarkan dari umur responden ditunjukkan pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase %
A	$\leq 20$ Tahun	8	11%
B	21-24 Tahun	57	78%
C	$\geq 25$ Tahun	8	11%
	Total	73	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang berumur  $\leq 20$  tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 11%, responden yang berumur 21-24 tahun sebanyak 57 orang atau sebesar 78%, responden yang berumur  $\geq 25$  tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 11%.

**4.2.4. Data Pemilihan Karir Responden**

Deskripsi responden berdasarkan pemilihan karir dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Pemilihan Karir**

No	Pemilihan Karir	Jumlah	Presentase (%)
----	-----------------	--------	----------------

1	Akuntan Publik	21	29%
2	Non Akuntan Publik	52	71%
Total		73	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang memilih karir akuntan publik sebanyak 21 orang atau sebesar 29%, sedangkan responden yang memilih karir non akuntan publik sebanyak 52 orang atau sebesar 71%.

### **4.3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari enam variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini adalah Penghargaan Finansial atau gaji, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Nilai-nilai Sosial, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Pemilihan Karir sebagai Akuntan. Adapun deskripsi dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### **4.3.1. Variabel Penghargaan Finansial atau Gaji**

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel Penghargaan Finansial atau Gaji berdasarkan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner yang telah disebarkan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**

**Presentase Variabel Penghargaan Finansial**

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Jml
1.	Gaji awal yang tinggi	1	2	14	41	15	73
2.	Penyesuaian gaji sesuai masa kerja	2	8	19	27	17	73
3.	Uang lembur atau overtime	2	9	21	27	14	73
4.	Dana pensiun	2	2	12	37	20	73
	Rata-rata	1,75	5,25	16,5	33	16,5	73

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan 1, 2, 3 dan 4 sebagian besar responden menjawab setuju (S) dengan nilai rata-rata jawaban paling banyak sebesar 33%. Dan pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan nomor 1 yaitu pernyataan mengenai gaji awal yang tinggi sebesar 41 responden menjawab setuju.

**4.3.2. Variabel Pelatihan Profesional**

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel Pelatihan Profesional berdasarkan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disebar. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**

**Presentase Variabel Pelatihan Profesional**

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Jml
1.	Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja	1	2	14	41	15	73
2.	Pelatihan profesional	2	8	19	27	17	73
3.	Pengalaman kerja yang bervariasi	2	9	21	27	14	73
	Rata-rata	1,67	6,33	18	31,67	15,33	73

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan 1, 2, dan 3 sebagian besar responden menjawab setuju (S) dengan nilai rata-rata jawaban paling banyak sebesar 31,67%. Dan pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan nomor 1 yaitu pengalaman kerja yang berpelatihan kerja sebelum mulai bekerja sebesar 41 responden menjawab setuju.

#### 4.3.3. Variabel Pengakuan Profesional

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel Pengakuan Profesional berdasarkan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disebar. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**

#### **Presentase Variabel Pengakuan Profesional**

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Jml
1.	Lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang	0	3	9	44	17	73
2.	Piagam penghargaan untuk yang berprestasi	0	6	14	29	24	73
3.	Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses	1	8	25	28	11	73
	Rata-rata	0,33	5,67	16	33,67	17,33	73

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan 1, 2, dan 3 sebagian besar responden menjawab setuju (S) dengan nilai rata-rata jawaban paling banyak sebesar 33,67 %. Dan pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan nomor 1 yaitu lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang sebesar 44 responden menjawab setuju.

#### 4.3.4. Variabel Nilai-nilai Sosial

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel Nilai-nilai Sosial berdasarkan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disebar. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**

#### **Presentase Variabel Nilai-nilai Sosial**

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Jml
-----	-----------	-----	----	---	---	----	-----

1.	Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan social	0	1	18	45	9	73
2.	Lebih memerlukan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain	0	3	7	49	14	73
3.	Lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi	0	6	20	31	16	73
4.	Lebih memperhatikan perilaku individu	0	11	30	23	9	73
5.	Pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir yang lain	0	12	29	24	8	73
6.	Lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain	0	7	28	29	9	73
	Rata-rata	0	6,67	22	33,5	10,83	73

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 sebagian besar responden menjawab setuju (S) dengan nilai rata-rata jawaban paling banyak sebesar 33,5%. Dan pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan nomor 2 yaitu lebih memerlukan kesempatan



untuk berinteraksi dengan orang lain sebesar 49 responden menjawab setuju.

#### 4.3.5. Variabel Lingkungan Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel Lingkungan Kerja berdasarkan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disebar. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4. 10**

**Presentase Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Jm l
1.	Pekerjaan rutin	0	12	20	34	7	73
2.	Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan	0	12	19	35	7	73
3.	Pekerjaannya lebih atraktif/ banyak tantangan	0	4	21	39	9	73
4.	Lingkungan kerjanya	0	14	25	21	13	73

	menyenangkan						
5.	Sering lembur	2	13	28	16	14	73
6.	Tingkat kompetensi antar karyawan tinggi	1	6	27	27	12	73
7.	Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna	0	9	20	27	17	73
	Rata-rata	0,43	10	22,86	28,43	11,28	73

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7 sebagian besar responden menjawab setuju (S) dengan nilai rata-rata jawaban paling banyak sebesar 28,43%. Dan pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan nomor 3 yaitu pekerjaannya lebih atraktif sebesar 39 responden menjawab setuju.

#### 4.3.6. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel Pertimbangan Pasar Kerja berdasarkan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disebar. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4. 11**

### Presentase Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Jml
1.	Adanya pengangkatan karyawan tetap	0	6	13	40	14	73
2.	Bidang pekerjaan lebih menjanjikan untuk masa yang akan datang	2	2	20	33	16	73
	Rata-rata	1	4	16,5	36,5	15	73

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan 1 dan 2 sebagian besar responden menjawab setuju (S) dengan nilai rata-rata jawaban paling banyak sebesar 36,5%. Dan pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan nomor 1 yaitu adanya pengangkatan karyawan tetap sebesar 40 responden menjawab setuju.

#### 4.3.7 Variabel Pemilihan karir sebagai Akuntan

Analisis deskriptif jawaban dari responden mengenai variabel Pemilihan Karir sebagai Akuntan (Publik dan Non Publik) berdasarkan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disebarakan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4. 12**

### Presentase Variabel Pemilihan Karir

No	Indikator	Akuntan Publik (0)	Non Akuntan Publik (1)	Jml
----	-----------	-----------------------	---------------------------	-----

1	Pemilihan Karir	21	52	73
	Rata-rata	21	52	73

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan nomor 1 sebagian besar responden memilih karir sebagai akuntan Non publik (1) dengan nilai rata-rata jawaban paling banyak sebesar 52% atau setara dengan 52 responden.

#### 4.4. Analisis Data

##### 4.4.1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan bagian dari statistik yang digunakan untuk menyimpulkan dan mempresntasikan data yang mempunyai tujuan menggambarkan atau menjelaskan karakteristik dari data yang digunakan (Ghozali, 2016). Statistik deskriptif terdiri dari jumlah sampel ( $N$ ), nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan tingkat penyimpanan penyebaran data (*standar deviation*). Dari hasil kuesioner yang sudah terkumpul ditabulasikan kemudian diolah menggunakan program SPSS 20 kondisi variabel yang ditunjukkan oleh tabel statistik deskriptif pada tabel 4.13:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan finansial	73	6	20	15,14	2,626
Pelatihan profesional	73	4	15	11,16	2,211
Pengakuan profesional	73	6	15	11,55	1,951
Nilai-nilai Sosial	73	15	30	21,99	3,021
Lingkungan kerja	73	14	33	24,70	3,604
Pertimbangan Pasar Kerja	73	4	10	7,66	1,474
Pemilihan Karir	73	0	1	0,71	0,456
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Data Primer diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 variabel-variabel penelitian yaitu: Penghargaan finansial (X1), Pelatihan profesional (X2), Pengakuan profesional (X3), Nilai-nilai Sosial (X4), Lingkungan Kerja (X5), dan

Pertimbangan Pasar Kerja (X6) menunjukkan hasil pengukuran deskriptif masing-masing variabel dari 73 data pengamatan. Pada tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Penghargaan Finansial menunjukkan jumlah responden (N) sejumlah 73 dan memiliki nilai minimum sebesar 6,00, nilai maksimum sebesar 20,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 15,14 dengan standar deviasi sebesar 2,626.
2. Variabel Pelatihan Profesional menunjukkan jumlah responden (N) sejumlah 73 dan memiliki nilai minimum sebesar 4,00, nilai maksimum sebesar 15,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 11,16 dengan standar deviasi sebesar 2,211.
3. Variabel Pengakuan Profesional menunjukkan jumlah responden (N) sejumlah 73 dan memiliki nilai minimum sebesar 6,00, nilai maksimum sebesar 15,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 11,55 dengan standar deviasi sebesar 1,951.
4. Variabel Nilai-nilai Sosial menunjukkan jumlah responden (N) sejumlah 73 dan memiliki nilai minimum sebesar 15,00, nilai maksimum sebesar 30,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 21,99 dengan standar deviasi sebesar 3,021.
5. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan jumlah responden (N) sejumlah 73 dan memiliki nilai minimum sebesar 14,00, nilai maksimum sebesar 33,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 24,70 dengan standar deviasi sebesar 3,604.

6. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja menunjukkan jumlah responden (N) sejumlah 73 dan memiliki nilai minimum sebesar 4,00, nilai maksimum sebesar 10,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 7,66 dengan standar deviasi sebesar 1,474.

#### **4.4.2. Uji Kualitas Data**

Pengujian kualitas data bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian berfungsi dengan baik. Adapun uji tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **4.4.2.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Pada kasus ini jumlah sampel ( $n$ )=73,  $df=73-2=71$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $r$  tabel = 0,230. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.14**

### Hasil Perhitungan Validitas Variabel Penelitian

Variabel	No	r hitung	r table	Keterangan
<b>Penghargaan finansial</b>	1	0,345	0,230	valid
	2	0,555	0,230	valid
	3	0,501	0,230	valid
	4	0,303	0,230	valid
<b>Pelatihan profesional</b>	1	0,257	0,230	valid
	2	0,682	0,230	valid
	3	0,493	0,230	valid
<b>Pengakuan profesional</b>	1	0,395	0,230	valid
	2	0,568	0,230	valid
	3	0,334	0,230	valid
<b>Nilai-nilai sosial</b>	1	0,371	0,230	valid
	2	0,251	0,230	valid
	3	0,517	0,230	valid
	4	0,352	0,230	valid
	5	0,49	0,230	valid
	6	0,492	0,230	valid
<b>Lingkungan kerja</b>	1	0,465	0,230	valid
	2	0,343	0,230	valid
	3	0,356	0,230	valid
	4	0,237	0,230	valid
	5	0,268	0,230	valid
	6	0,461	0,230	valid
	7	0,236	0,230	valid
<b>Pertimbangan pasar kerja</b>	1	0,442	0,230	valid
	2	0,442	0,230	valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018



Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua item variabel pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel.

#### 4.4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS dengan fasilitas Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha*  $>0,60$ . Hasil pengujian menggunakan program SPSS versi 20 yakni sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

#### **Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Penghargaan finansial</b>	0,642	Reliabel

<b>Pelatihan profesional</b>	0,650	Reliabel
<b>Pengakuan profesional</b>	0,614	Reliabel
<b>Nilai-nilai Sosial</b>	0,682	Reliabel
<b>Lingkungan Kerja</b>	0,617	Reliabel
<b>Pertimbangan Pasar Kerja</b>	0,611	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penghargaan finansial sebesar 0,642, variabel pelatihan profesional sebesar 0,650, variabel pengakuan profesional sebesar 0,614, variabel nilai-nilai sosial sebesar 0,682, variabel lingkungan kerja sebesar 0,617, variabel pertimbangan pasar kerja sebesar 0,611. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen adalah reliabel atau handal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Sesuai dengan tujuan dari uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner mampu memperoleh data yang konsisten dari waktu ke waktu, dan akan menghasilkan jawaban yang sama apabila kuesioner tersebut diajukan kembali.

#### **4.3.2. Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis ini menggunakan Analisis Regresi Logistik untuk menguji pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional,

pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Pengujian hipotesis meliputi menilai kelayakan model regresi (goodness of fit test), menilai keseluruhan model (overall fit test), dan menilai koefisien regresi.

#### **4.3.2.1. Menilai Kelayakan Model Regresi (*Goodness of Fit Test*)**

Pengujian kelayakan model regresi ini digunakan untuk mengetahui adanya kecocokan antara model hasil prediksi dengan hasil estimasi. Penelitian ini menggunakan Uji *Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit* dengan pendekatan metode *Chi Square*. *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test* menguji hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara data hasil prediksi dengan hasil estimasi). Jika nilai *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test Statistics* sama dengan atau kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ), maka hipotesis 0 ditolak yang berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga model dapat dikatakan tidak fit, dan jika nilai *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test Statistics* lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ), maka hipotesis 0 diterima yang berarti tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan observasinya sehingga model dapat dikatakan *fit* (Ghozali, 2016). Berikut adalah Analisis Regresi Logistik dengan menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut :

**Tabel 4. 16**

**Menilai Kelayakan Hasil Regresi**

**Hosmer and Lemeshow Test**

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	2,873	8	0,942

Sumber: Data Primer diolah pada Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa besarnya nilai statistik *Hosmer And Lemeshow Goodness of Fit Test* sebesar 2,873 dengan probabilitas signifikan 0,942 yang nilainya jauh di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima.

**4.3.2.2. Menilai Model Keseluruhan (*Overall Fit Test*)**

Pengujian keseluruhan model dilakukan dengan cara memperhatikan angka awal pada *-2 Log Likelihood (-2LL)* block number = 0 (variabel konstanta), dan angka *-2 Log Likelihood (2LL)* block number = 1 (variabel konstanta dan variabel independen). Apabila angka awal *-2 Log Likelihood (-2LL)* pada block number 0 lebih besar dari angka *-2 Log Likelihood (-2LL)* pada block number 1, maka hasil tersebut menunjukkan terjadinya penurunan nilai *-2 Log Likelihood (-2LL)* di block 1. Sehingga penurunan nilai *Likelihood* tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan model regresi logistik merupakan model yang baik (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil Analisis Regresi Logistik menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut:

**Tabel 4. 17**

**Menilai Model Keseluruhan**

<b>Block Number 0 -2 Log Likelihood</b>	<b>Block Number 1 -2 Log Likelihood</b>
87,608	59,310

Sumber: Data Primer diolah pada Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa angka awal -2 LL pada *Block Number 0* sebesar 87,608, sedangkan pada *Block Number 1* sebesar 59,310. Dari hasil tersebut ternyata Overall Model Fit Test pada -2 LL *Block Number 0* menunjukkan adanya penurunan pada -2 LL *Block Number 1* dengan selisih sebesar 28,298. Penurunan -2 LL ini menunjukkan model regresi yang lebih baik atau dengan kata lain model yang dihipotesiskan fit dengan data.

**4.3.2.3. Menilai Koefisien Regresi**

Besarnya estimasi nilai variabel terikat (dependen) yang harus dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya (independen) dapat diperoleh dalam nilai *Nagelkerke R Square*. Nilai *Nagelkerke R Square* dapat diinterpretasikan seperti *R Square* pada *multiple regression*.

**Tabel 4. 18**

**Menilai Koefisien Regresi**

**Nagelkerke R Square**

<b>Step</b>	<b>-2 Log likelihood</b>	<b>Cox &amp; Snell R Square</b>	<b>Nagelkerke R Square</b>
1	59,310 <sup>a</sup>	0,321	0,460

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *Cox & Snell R Square* sebesar 0,321 dan nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,460 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 46%.

Dari pengujian persamaan regresi logistik tersebut, maka diperoleh model persamaan regresi logistik sebagai berikut:

$$\text{Ln} = 3,060 - 1,250 X_1 + 0,996 X_2 + 0,203 X_3 - 0,284 X_4 + 0,269 X_5 + 0,447 X_6 + e$$

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik**

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
	Penghargaan finansial	-1,250	0,567	4,855	1	0,028	0,286
	Pelatihan profesional	0,996	0,625	2,538	1	0,111	2,706

Pengakuan profesional	0,203	0,193	1,107	1	0,293	1,225
Nilai-nilai sosial	-0,284	0,141	4,045	1	0,044	0,753
Lingkungan kerja	0,269	0,111	5,828	1	0,016	1,309
Pertimbangan pasar kerja	0,447	0,235	3,637	1	0,057	1,564
Constant	3,060	4,213	0,528	1	0,468	21,332
Sumber: data primer diolah tahun 2018						

Berdasarkan tabel 4.19 menjelaskan hasil uji koefisiensi regresi logistik yaitu:

1. H<sub>1</sub>: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Variabel penghargaan finansial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,028. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 yang menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir.

2. H<sub>2</sub>: Pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Variabel pelatihan profesional menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,111. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,050 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir.

3. H<sub>3</sub>: Pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Variabel pengakuan profesional menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,293. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,050 yang menunjukkan bahwa variabel pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir.

4. H<sub>4</sub>: Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Variabel nilai-nilai sosial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,044. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 yang menunjukkan bahwa variabel nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir.

5. H<sub>5</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Variabel lingkungan kerja menyatakan nilai signifikansi sebesar 0,016. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.

6. H<sub>6</sub>: Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Variabel pertimbangan pasar kerja menyatakan nilai signifikansi sebesar 0,57. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,050 yang menunjukkan bahwa variabel



pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir.

#### **4.5. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara statistik dengan menggunakan regresi logistik, maka dari itu terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai seorang akuntan. Berikut ini akan dibahas mengenai hasil penelitian:

##### **4.5.1. Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi**

Dalam penelitian ini penghargaan finansial adalah suatu penghargaan berwujud secara finansial yang diperoleh dari kontra prestasi yang diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan menjadi suatu daya tarik utama demi memberi suatu kepuasan terhadap karyawan (Anggraini dan Nurkholis, 2016).

Berdasarkan hasil uji analisis regresi logistik, terdapat nilai signifikansi sebesar 0,028. Nilai signifikansi yang diperoleh tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi (0,050) yang terdapat asumsi bahwa variabel lain bernilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima yaitu penghargaan

finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Keinginan untuk memperoleh gaji yang tinggi nampaknya sangat dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan. Dalam hal ini karir akuntan telah dianggap oleh masyarakat sebagai pekerjaan dengan penghasilan yang tinggi jika dibandingkan dengan pekerjaan lainnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramdani (2013) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4.5.2. Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi**

Berdasarkan hasil uji analisis regresi logistik, dari variabel pelatihan profesional dengan nilai signifikansi sebesar 0,111. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi (0,050) yang artinya terdapat asumsi bahwa variabel lain bernilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak yaitu pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Pelatihan profesional juga menjadi salah satu yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan. Dalam hal ini tidak sedikit pula mahasiswa akuntansi yang tidak memerlukan adanya pelatihan profesional, artinya banyak mahasiswa yang memilih tidak

berasumsi dengan memilih netral dan sangat tidak setuju dengan adanya pelatihan profesional dan hanya akan membuang-buang waktu. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramdani (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4.5.3. Pengaruh Pengakuan Profesional terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi**

Berdasarkan hasil uji analisis regresi logistik, dari variabel pengakuan profesional dengan nilai signifikansi sebesar 0,293. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi (0,050) yang artinya terdapat asumsi bahwa variabel lain bernilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengakuan profesional tidak memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi hipotesis ketiga ( $H_3$ ) ditolak yaitu pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Hasil yang sama juga diperoleh dari adanya pengaruh dalam pengakuan profesional dalam bidang akuntansi yang juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan. Adanya perbedaan yang muncul karena mahasiswa tidak terlalu membutuhkan pengakuan atas profesionalitas yang ia miliki. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang mendapatkan hasil bahwa pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4.5.4. Pengaruh Nilai-nilai Sosial terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi**

Berdasarkan hasil uji analisis regresi logistik, dari variabel nilai-nilai sosial dengan nilai signifikansi sebesar 0,044. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 yang berarti terdapat asumsi bahwa variabel lain bernilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel nilai-nilai sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima yaitu nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor dari kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan masyarakat dengan kata lain nilai seseorang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Adanya pengaruh dalam nilai-nilai sosial ini karena mahasiswa lebih memerlukan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Peranan penting dalam memegang nilai-nilai sosial bagi semua akuntan guna untuk memberikan pedoman bagi seorang akuntan untuk memiliki jiwa sosial yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

#### **4.5.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi**

Berdasarkan hasil uji analisis regresi logistik dari variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 yang artinya terdapat asumsi bahwa variabel lain bernilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi hipotesis kelima ( $H_5$ ) diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Persepsi mengenai lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Variabel lingkungan kerja ini dianggap bergantung pada hubungan atau kondisi kerja yang akan dihadapi bagi seseorang yang berprofesi sebagai akuntan karena lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan akan berdampak positif bagi pekerjanya. Pada akuntan pendidik lingkungannya berada di sekeliling mahasiswa, akuntan publik akan banyak berhadapan dengan klien perusahaan, akuntan perusahaan akan berhadapan dengan dengan kondisi keuangan perusahaan, dan akuntan pemerintah akan berhadapan dengan perusahaan milik pemerintah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraini dan Nurkholis (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

#### **4.5.6. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Pemilihan Karir Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi**

Berdasarkan hasil uji analisis regresi logistik, dari variabel pertimbangan pasar kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,057. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,050 yang artinya terdapat asumsi bahwa variabel lain bernilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi hipotesis keenam ( $H_6$ ) ditolak yaitu pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi.

Pertimbangan pasar kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan. Pertimbangan pasar kerja yang terbuka lebar tidak menjadi dorongan bagi mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan. Mahasiswa akuntansi menganggap bahwa pertimbangan pasar kerja memang menjadi pertimbangan dalam pemilihan karir sebagai akuntan, namun dalam hal signifikansi menjadi yang paling rendah karena karir sebagai akuntan dianggap bukan dari adanya kesempatan dan keamanan kerja saja, namun lebih karena adanya usaha, kemampuan, serta keinginan yang kuat dari seorang individu terhadap profesi sebagai akuntan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardianto (2014) yang menyatakan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.