

## BAB IV

### HASIL DAN ANALISIS

#### 4.1 Identitas Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi aktif hingga tahun ajaran 2016/2017 dari universitas yang Program Studi Akuntansi nya sudah terakreditasi A. Universitas yang digunakan yaitu UNIKA, UNDIP, UNNES, UDINUS, UNISSULA, dan STIKUBANK.

#### 4.2 Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner menggunakan Google Form. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah sesuai jumlah sampel yaitu 99. Data responden dikelompokkan berdasarkan asal universitas, semester, dan jenis kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Gambaran Umum Responden**

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1.	Asal Universitas		
	a. UNIKA	14	14%
	b. UDINUS	19	19%
	c. UNNES	15	15%
	d. STIKUBANK	16	16%
	e. UNISSULA	17	17%
	f. UNDIP	18	18%
	<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>
2.	Semester		
	a. 2	9	9%
	b. 4	11	11%
	c. 6	45	45%
	d. 8	34	34%
	<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>
3.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-Laki	57	57%
	b. Perempuan	42	42%
	<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

Sumber: LAMPIRAN 2

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah mahasiswa dari UDINUS yaitu 19 orang. Responden yang paling banyak mengisi kuisisioner adalah mahasiswa semester 6 dan yang paling banyak mengisi adalah responden laki-laki sejumlah 57 orang.

### 4.3 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah indikator dalam penelitian sudah tepat untuk digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan kriteria penilaian *Partial Least Square* (PLS) yaitu dengan melihat besarnya nilai *Loading Factor*. Indikator dinyatakan valid apabila nilai *loading factor* nya  $> 0,7$  dan AVE  $> 0,5$ .

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Hasil Pekerjaan (Awal)**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
HP1	0,69	Tidak Valid	0,564
HP2	0,698	Tidak Valid	
HP3	0,794	Valid	
HP4	0,77	Valid	
HP5	0,794	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus  $> 0,7$  dan AVE  $> 0,5$ . Pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,564) sudah lebih besar dari 0,5. Tapi pada indikator HP1 (0,69) dan HP2 (0,698) loading factornya masih kurang dari 0,7 maka belum dapat dikatakan valid. Indikator tersebut harus dihapuskan dan dilakukan pengujian ulang hingga semua indikator valid.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Hasil Pekerjaan (Akhir)**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
HP1	-	-	0,691
HP2	-	-	
HP3	0,837	Valid	
HP4	0,857	Valid	
HP5	0,799	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Setelah dilakukan uji ulang dengan menghapuskan indikator yang tidak valid yaitu HP1 dan HP2 maka diperoleh indikator valid dengan nilai loading factor > 0,7 dan AVE > 0,5.

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Perilaku Etis Akuntan (Awal)**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
PEA1	0,938	Valid	0,58
PEA2	0,753	Valid	
PEA3	-0,42	Tidak Valid	
PEA4	0,835	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus > 0,7 dan AVE > 0,5. Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,58) sudah lebih besar dari 0,5. Tapi pada indikator PEA3 (-0,42) loading factornya masih kurang dari 0,7 maka belum dapat dikatakan valid. Indikator tersebut harus dihapuskan dan dilakukan pengujian ulang hingga semua indikator valid.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Perilaku Etis Akuntan (Akhir)**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
PEA1	0,966	Valid	0,767
PEA2	0,789	Valid	
PEA3	-	-	
PEA4	0,864	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Setelah dilakukan uji ulang dengan menghapuskan indikator yang tidak valid yaitu PEA3 maka diperoleh indikator valid dengan nilai loading factor  $> 0,7$  dan AVE  $> 0,5$ .

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Persyaratan Kerja**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
PK1	0,831	Valid	0,688
PK2	0,858	Valid	
PK3	0,799	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus  $> 0,7$  dan AVE  $> 0,5$ . Pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,688) sudah lebih besar dari 0,5. Besarnya loading factor semua indikator juga sudah lebih dari 0,7 maka semua indikator dalam variabel persyaratan kerja ini dinyatakan valid dan dapat diikuti pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Reputasi Kerja**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
RK1	0,837	Valid	0,665
RK2	0,809	Valid	
RK3	0,8	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus  $> 0,7$  dan  $AVE > 0,5$ . Pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,665) sudah lebih besar dari 0,5. Besarnya loading factor semua indikator juga sudah lebih dari 0,7 maka semua indikator dalam variabel reputasi kerja ini dinyatakan valid dan dapat diikutkan pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Perasaan (Awal)**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
Per1	0,807	Valid	0,602
Per2	0,849	Valid	
Per3	0,75	Valid	
Per4	0,688	Tidak Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus  $> 0,7$  dan  $AVE > 0,5$ . Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,602) sudah lebih besar dari 0,5. Tapi pada indikator Per4 (0,688) loading factornya masih kurang dari 0,7 maka belum dapat dikatakan valid. Indikator tersebut harus dihapuskan dan dilakukan pengujian ulang hingga semua indikator valid.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Perasaan (Akhir)**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
Per1	0,848	Valid	0,678
Per2	0,872	Valid	
Per3	0,745	Valid	
Per4	-	-	

Sumber: LAMPIRAN 3

Setelah dilakukan uji ulang dengan menghapuskan indikator yang tidak valid yaitu Per4 maka diperoleh indikator valid dengan nilai loading factor  $> 0,7$  dan  $AVE > 0,5$ .

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Pengetahuan Akuntansi**

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>	<b>AVE</b>
Peng1	0,823	Valid	0,705
Peng2	0,782	Valid	
Peng3	0,893	Valid	
Peng4	0,856	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus  $> 0,7$  dan  $AVE > 0,5$ . Pada tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,705) sudah lebih besar dari 0,5. Besarnya loading factor semua indikator juga sudah lebih dari 0,7 maka semua indikator dalam variabel pengetahuan akuntansi ini dinyatakan valid dan dapat diikuti pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Kepercayaan Diri**

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>	<b>AVE</b>
KD1	0,84	Valid	0,662
KD2	0,797	Valid	
KD3	0,802	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus  $> 0,7$  dan  $AVE > 0,5$ . Pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,662) sudah lebih besar dari 0,5. Besarnya loading factor semua indikator juga sudah lebih dari 0,7 maka semua indikator dalam variabel kepercayaan diri ini dinyatakan valid dan dapat diikuti pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.12**  
**Uji Validitas Nilai-Nilai Sosial (Awal)**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
NNS1	0,723	Valid	0,491
NNS2	0,743	Valid	
NNS3	0,708	Valid	
NNS4	0,743	Valid	
NNS5	0,544	Tidak Valid	
NNS6	0,721	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus  $> 0,7$  dan AVE  $> 0,5$ . Pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,491) lebih kecil dari 0,5. Pada indikator NNS5 (0,544) loading factornya masih kurang dari 0,7 maka belum dapat dikatakan valid. Indikator tersebut harus dihapuskan dan dilakukan pengujian ulang hingga semua indikator valid.

**Tabel 4.13**  
**Uji Validitas Nilai-Nilai Sosial (Akhir)**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
NNS1	0,729	Valid	0,543
NNS2	0,767	Valid	
NNS3	0,73	Valid	
NNS4	0,748	Valid	
NNS5	-	-	
NNS6	0,708	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Setelah dilakukan uji ulang dengan menghapuskan indikator yang tidak valid yaitu NNS5 maka diperoleh indikator valid dengan nilai loading factor  $> 0,7$  dan AVE  $> 0,5$ .

**Tabel 4.14**  
**Uji Validitas Niat Karir**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
NK1	0,828	Valid	0,709
NK2	0,802	Valid	
NK3	0,903	Valid	
NK4	0,832	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus  $> 0,7$  dan AVE  $> 0,5$ . Pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,709) sudah lebih besar dari 0,5. Besarnya loading factor semua indikator juga sudah lebih dari 0,7 maka semua indikator dalam variabel niat karir ini dinyatakan valid dan dapat diikutkan pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.15**  
**Uji Validitas Rekomendasi**

Indikator	Loading Factor	Keterangan	AVE
Rek1	0,925	Valid	0,845
Rek2	0,913	Valid	

Sumber: LAMPIRAN 3

Untuk dapat dinyatakan valid besarnya loading factor harus  $> 0,7$  dan AVE  $> 0,5$ . Pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa besarnya AVE (0,845) sudah lebih besar dari 0,5. Besarnya loading factor semua indikator juga sudah lebih dari 0,7 maka semua indikator dalam variabel rekomendasi ini dinyatakan valid dan dapat diikutkan pada pengujian selanjutnya.

#### 4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kehandalan dari semua instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria penilaian *Partial Least Square* (PLS) dengan



melihat nilai *composite reliability* untuk mengukur *internal consistency* dan nilai *cronbach's alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
HP	0,87	0,776	Variabel dikatakan reliabel jika nilai <i>composite reliability</i> dan <i>cronbach's alpha</i> $> 0,7$
PEA	0,908	0,872	
PK	0,869	0,775	
RK	0,856	0,749	
Per	0,863	0,764	
Peng	0,905	0,868	
KD	0,854	0,745	
NNS	0,856	0,793	
NK	0,907	0,863	
Rek	0,916	0,816	

Sumber: LAMPIRAN 4

Semua variabel dalam kuisisioner penelitian ini sudah reliabel atau handal untuk mengukur semua instrumen penelitian karena nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sudah  $> 0,7$ .

#### 4.5 Statistik Deskriptif

**Tabel 4.17**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-Rata	Rendah	Sedang	Tinggi	Kategori
HP	1 - 5	1,3 - 5	4,38	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Tinggi
PEA	1 - 5	1 - 5	3,54	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Sedang
PK	1 - 5	1,67 - 5	4,35	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Tinggi
RK	1 - 5	1,67 - 5	4,22	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Tinggi
Per	1 - 5	2,33 - 5	4,27	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Tinggi
Peng	1 - 5	1,25 - 5	3,56	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Sedang
KD	1 - 5	1,67 - 5	4,26	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Tinggi
NNS	1 - 5	2 - 5	4,1	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Tinggi
NK	1 - 5	1,25 - 5	4,3	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Tinggi
Rek	1 - 5	1 - 5	4,3	1 - 2,33	2,34 - 3,67	3,68 - 5	Tinggi

Sumber: LAMPIRAN 5

Dari statistik deskriptif tabel 4.17 dapat dilihat bahwa variabel Hasil Pekerjaan (HP), Persyaratan Kerja (PK), Reputasi Kerja (RK), Perasaan (Per), Kepercayaan Diri (KD), Nilai-Nilai Sosial (NNS), Niat Karir (NK), dan Rekomendasi (Rek) termasuk dalam kategori tinggi. Artinya persepsi responden mengenai pengaruh hasil pekerjaan, persyaratan kerja, reputasi kerja, perasaan, kepercayaan diri, dan nilai-nilai sosial terhadap niat untuk mengejar karir akuntansi adalah tinggi. Persepsi responden mengenai pengaruh niat karir terhadap rekomendasi karir akuntansi juga termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan untuk variabel Perilaku Etis Akuntan (PEA) dan Pengetahuan (Peng) termasuk dalam kategori sedang. Artinya, persepsi responden mengenai pengaruh perilaku etis akuntan dan pengetahuan terhadap niat karir adalah sedang atau biasa-biasa saja.

#### 4.6 Compare mean dan uji beda Berdasarkan Jawaban Responden

**Tabel 4.18**  
**Compare mean dan uji beda Variabel dan Asal Universitas**

Universitas	Jumlah	HP	PEA	PK	RK	Per	Peng	KD	NNS	NK	Rek
STIKUBANK	16	4,375	3,7094	4,355	4,2094	4,1875	3,3125	4,1663	3,825	4,1563	4,0938
UDINUS	19	4,0789	3,79	4,3863	4,1579	4,1932	3,4342	4,3168	4	4,3947	4,3158
UNDIP	18	4,5333	3,5367	4,4072	4,3144	4,4067	3,7083	4,2594	4,2222	4,4722	4,6667
UNIKA	14	4,45	4,0721	4,2629	4,0479	4,2379	3,4286	4,3571	3,8286	4,1429	3,8571
UNISSULA	17	4,3941	2,6082	4,2947	4,3135	4,1965	4,2794	4,1959	4,3294	4,2941	4,2353
UNNES	15	4,5133	3,6213	4,3787	4,288	4,4453	3,1333	4,312	4,3867	4,5	4,8333
Sig. Uji Beda		0,332	0,01	0,981	0,844	0,665	0,004	0,946	0,01	0,493	0,005

Sumber: LAMPIRAN 6

Dari tabel 4.18 menunjukkan hasil compare mean dan uji beda jawaban responden berdasarkan asal universitas. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan persepsi antara responden dari STIKUBANK, UDINUS, UNDIP, UNIKA, UNISSULA, dan UNNES. Responden dari UNDIP lebih menganggap faktor hasil pekerjaan, persyaratan kerja, dan reputasi kerja, untuk dipertimbangkan dalam memilih karir akuntansi. Responden dari UNIKA lebih menganggap faktor perilaku etis akuntan dan kepercayaan diri untuk dipertimbangkan dalam memilih karir akuntansi. Responden UNISSULA lebih menganggap faktor pengetahuan untuk dipertimbangkan dalam memilih karir akuntansi. Responden dari UNNES lebih menganggap faktor perasaan dan nilai-nilai sosial untuk dipertimbangkan dalam memilih karir akuntansi dan responden ini yang memiliki niat paling tinggi dalam memilih karir akuntansi serta merekomendasikan ke orang lain. Jika dilihat dari nilai signifikansi untuk faktor perilaku etis akuntan, pengetahuan, nilai-nilai sosial, dan rekomendasi nilainya <

0,1. Artinya terdapat perbedaan persepsi mengenai faktor-faktor tersebut jika dilihat dari asal universitas masing-masing responden.

**Tabel 4.19**  
**Compare mean dan uji beda Variabel dengan Semester**

Semester	Jumlah	HP	PEA	PK	RK	Per	Peng	KD	NNS	NK	Rek
2	9	4,4778	4,0378	4,4078	4,1856	4,3711	3,333	4,63	4,0667	4,7222	4,6111
4	11	4,3909	3,3636	4,3027	4,6055	4,2409	3,6364	4,4864	4,3273	4,5227	4,8182
6	45	4,34	3,3182	4,3489	4,2071	4,3264	3,6389	4,156	4,2356	4,2944	4,333
8	34	4,4088	3,7656	4,3535	4,1376	4,1959	3,5	4,2447	3,8647	4,2206	4,3124
Sig. Uji Beda		0,935	0,09	0,984	0,21	0,746	0,774	0,094	0,018	0,146	0,06

Sumber: LAMPIRAN 6

Dari tabel 4.19 menunjukkan hasil compare mean dan uji beda jawaban responden berdasarkan semester. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan persepsi antara responden semester 2, 4, 6, dan 8. Responden semester 2 lebih menganggap faktor hasil pekerjaan, perilaku etis akuntan, persyaratan kerja, perasaan, dan kepercayaan diri untuk dipertimbangkan dalam mengejar karir akuntansi, responden semester 2 ini juga yang paling berniat dalam mengejar karir akuntansi. Responden semester 4 lebih menganggap faktor reputasi kerja, pengetahuan, dan nilai-nilai sosial untuk dipertimbangkan dalam mengejar karir akuntansi. Responden semester 6 lebih menganggap faktor pengetahuan untuk dipertimbangkan dalam mengejar karir akuntansi. Jika dilihat dari nilai signifikansi faktor perilaku etis akuntansi, kepercayaan diri, nilai-nilai sosial, dan rekomendasi nilainya  $< 0,1$ . Artinya, terdapat perbedaan persepsi mengenai faktor tersebut antara mahasiswa dari tiap-tiap semester.

**Tabel 4.20**  
**Compare mean dan uji beda Variabel dan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	HP	PEA	PK	RK	Per	Peng	KD	NNS	NK	Rek
Laki-Laki	57	4,3491	3,316	4,3454	4,2804	4,2691	3,886	4,2461	4,2	4,4035	4,4912
Perempuan	42	4,4262	3,8495	4,3579	4,1512	4,2857	3,125	4,2936	3,9714	4,2381	4,1429
Sig. Uji Beda		0,566	0,008	0,917	0,326	0,89	0	0,7	0,052	0,211	0,031

Sumber: LAMPIRAN 6

Dari tabel 4.20 menunjukkan hasil compare mean dan uji beda jawaban responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan persepsi antara responden laki-laki dan perempuan. Responden laki-laki lebih menganggap faktor reputasi kerja, pengetahuan, nilai-nilai sosial untuk dipertimbangkan dalam memilih karir akuntansi. Responden laki-laki juga yang paling berniat untuk berkarir akuntansi serta merekomendasikan ke orang lain. Responden perempuan lebih menganggap faktor hasil pekerjaan, perilaku etis akuntan, persyaratan kerja, perasaan, dan kepercayaan diri untuk dipertimbangkan dalam memilih karir akuntansi. Jika dilihat dari nilai signifikansi faktor perilaku etis, pengetahuan, nilai-nilai sosial, dan rekomendasi nilainya < 0,1. Artinya, terdapat perbedaan persepsi mengenai faktor-faktor tersebut antara responden dengan jenis kelamin yang berbeda.

#### 4.7 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SmartPLS 3. Hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.21**  
**Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard Error (STERR)
HP --> NK	0,184	0,201	0,103
PEA --> NK	-0,014	0,011	0,06
PK --> NK	0,292	0,258	0,124
RK --> NK	-0,003	0	0,127
Per --> NK	0,224	0,221	0,114
Peng --> NK	0,106	0,118	0,058
Peng --> KD	0,289	0,315	0,105
KD --> NK	0,18	0,177	0,106
NNS --> NK	0,013	0,032	0,088
NK --> Rek	0,724	0,732	0,057

Sumber: LAMPIRAN 7

**Tabel 4.22**  
**Hasil T-statistik**

	T Statistics ( O/STERR )
HP -> NK	1.792
KD -> NK	3.523
NK -> Rek	12.682
NNS -> NK	0.149
PEA -> NK	0.238
PK -> NK	2.349
Peng -> KD	5.263
Peng -> NK	1.832
Per -> NK	1.965
RK -> NK	0.027

Sumber: LAMPIRAN 7

Dari tabel t-statistik pada tabel 4.21 dapat dilihat bahwa:

- a. T-statistik (1,792) > t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) sebesar 0,184.

Maka hipotesis 1 (Ha1) yaitu Hasil Pekerjaan (HP) berpengaruh positif terhadap Niat mengejar karir akuntansi (NK) diterima karena t-statistik > t-tabel dan koefisien parameternya positif.

- b. T-statistik (0,238) < t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) sebesar -0,014.

Maka hipotesis 2 (Ha2) yaitu Perilaku Etis Akuntan berpengaruh negatif terhadap Niat mengejar karir akuntansi (NK) ditolak karena t-statistik < t-tabel.

- c. T-statistik (2,349) > t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) sebesar 0,292.

Maka hipotesis 3 (Ha3) yaitu Persyaratan Kerja berpengaruh positif terhadap Niat mengejar karir akuntansi (NK) diterima karena t-statistik > t-tabel dan koefisien parameternya positif.

- d. T-statistik (0,027) < t-tabel (1,66) koefisien parameter atau Original Sample (O) sebesar -0,003.

Maka hipotesis 4 (Ha4) yaitu Reputasi Kerja berpengaruh positif terhadap Niat mengejar karir akuntansi (NK) ditolak karena t-statistik < t-tabel.

- e. T-statistik (1,965) > t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) sebesar 0,224.

Maka hipotesis 5 (Ha5) yaitu Perasaan (Per) berpengaruh positif terhadap Niat mengejar karir akuntansi (NK) diterima karena t-statistik  $>$  t-tabel dan koefisien parameternya positif.

- f. T-statistik (1,832)  $>$  t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) sebesar 0,106.

Maka hipotesis 6 (Ha6) yaitu Pengetahuan (Peng) berpengaruh positif terhadap Niat mengejar karir akuntansi (NK) diterima karena t-statistik  $>$  t-tabel dan koefisien parameternya positif.

- g. Efek mediasi Kepercayaan Diri (KD) pada efek Pengetahuan (Peng) terhadap Niat Karir (NK) adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Pengetahuan (Peng) ke Niat Karir (NK): t-statistik (1,832)  $>$  t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) sebesar 0,106.
- Pengaruh Pengetahuan (Peng) ke Kepercayaan Diri (KD): t-statistik (5,263)  $>$  t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) sebesar 0,289.
- Pengaruh Kepercayaan Diri (KD) ke Niat Karir (NK): t-statistik (3,523)  $>$  t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) sebesar 0,18.

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa Kepercayaan Diri (KD) memediasi efek Pengetahuan (Peng) terhadap Niat Karir (NK). Hal ini ditunjukkan oleh signifikansi efek tidak langsung Pengetahuan (Peng) terhadap Kepercayaan Diri (KD) dan efek signifikansi Kepercayaan Diri (KD) terhadap



Niat Karir (NK). Efek langsung Pengetahuan (Peng) terhadap Niat Karir (NK) juga signifikan, maka hasil ini menunjukkan bahwa efek mediasi ini disebut sebagai *Partial Mediation*. Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel Kepercayaan Diri (KD) dengan variabel Niat Karir (NK) dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Pengujian dilakukan menggunakan Sobel Test pada <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> dan berikut adalah hasilnya:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Pengujian Sobel Test**

Input:		Test statistic:	p-value:
$t_a$	5,263	Sobel test: 2.92762808	0.00341558
$t_b$	3.523	Aroian test: 2.89180223	0.00383039
		Goodman test: 2.9648193	0.00302861
		<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>

Sumber: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Hasil pengujian menggunakan Sobel Test menunjukkan bahwa efek tidak langsung yaitu Kepercayaan Diri (KD) adalah signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya Test Statistic pengujian Sobel (2,927), Aroian (2,891), dan Goodman (2,964) semuanya menunjukkan angka yang lebih besar dari t-hitung yang telah ditetapkan yaitu 1,66 pada tingkat signifikansi 0,1. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Pengetahuan (Peng) terhadap Niat Karir (NK) melalui Kepercayaan Diri (KD) dapat diterima. Maka hipotesis 7 ( $H_{a7}$ ) yaitu Kepercayaan Diri (KD) memediasi hubungan antara pengetahuan dan niat mengejar karir akuntansi (NK) diterima.

- h. T-statistik (0,149) < t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) 0,013.

Maka hipotesis 8 (Ha8) yaitu Nilai-Nilai Sosial (NNS) berpengaruh positif terhadap Niat mengejar karir akuntansi (NK) ditolak karena t-statistik < t-tabel.

- i. T-statistik (12,682) < t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sample (O) 0,724.

Maka hipotesis 9 (Ha9) yaitu Niat mengejar karir akuntansi (NK) berpengaruh positif terhadap Rekomendasi (Rek) diterima karena t-statistik > t-tabel dan koefisien parameternya positif.

#### **4.8 Pembahasan Hipotesis**

##### **4.8.1 Pengaruh hasil pekerjaan terhadap niat mengejar karir akuntansi**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Hasil Pekerjaan (HP) memiliki t-statistik yang lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Hasil Pekerjaan (HP) berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi. Artinya, semakin besar hasil pekerjaan yang akan diperoleh maka semakin besar pula niat mahasiswa untuk mengejar karir akuntansi. Maka, Ha<sub>1</sub> yang menyatakan hasil pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat untuk mengejar karir akuntansi dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Joseph & Simon (2015) yang menyatakan bahwa hasil pekerjaan merupakan hal yang diharapkan seseorang untuk diperoleh ketika dia melakukan suatu pekerjaan. Daya tarik

utama sebuah karir didasarkan dari hasil pekerjaan yang juga dapat memotivasi seseorang untuk bekerja. Wujud dari hasil pekerjaan adalah nilai-nilai, kepuasan kerja, pamor yang tinggi, gaji yang tinggi, serta peluang untuk memperoleh karir yang lebih baik. Hasil pekerjaan juga dapat berupa upah, tunjangan, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Jadi, semakin tinggi hasil pekerjaan yang akan diterima dalam karir akuntansi maka mahasiswa akan memiliki niat semakin tinggi untuk mengejar karir akuntansi.

#### **4.8.2 Pengaruh perilaku etis akuntan terhadap niat mengejar karir akuntansi**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Perilaku Etis Akuntan (PEA) memiliki t-statistik yang lebih kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku etis akuntan tidak berpengaruh terhadap niat mengejar karir akuntansi. Hasil ini menunjukkan bahwa niat mengejar karir akuntansi tidak dipengaruhi oleh adanya perilaku etis akuntan. Maka,  $H_{a2}$  yang menyatakan bahwa perilaku etis akuntan berpengaruh negatif terhadap niat untuk mengejar karir akuntansi ditolak.

Peneliti juga melakukan compare mean dan uji beda dengan membandingkan jawaban responden dengan identitas data diri mereka. Hasil compare mean dan uji beda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.24**  
**Compare Mean dan Uji Beda**  
**(Variabel PEA)**

Jml Responden	Universitas	PEA
14	STIKUBANK	3,7094
19	UDINUS	3,79
15	UNDIP	3,5367
16	UNIKA	4,0721
17	UNISSULA	2,6082
18	UNNES	3,6213
<b>Sig. Uji Beda</b>		<b>0,01</b>
Jml Responden	Semester	PEA
9	2	4,0378
11	4	3,3636
45	6	3,3182
34	8	3,7656
<b>Sig. Uji Beda</b>		<b>0,09</b>
Jml Responden	Jenis Kelamin	PEA
57	Laki-Laki	3,316
42	Perempuan	3,8495
<b>Sig. Uji Beda</b>		<b>0,008</b>

SUMBER: LAMPIRAN 6

Dari hasil compare mean dan uji beda variabel Perilaku Etis Akuntan dengan asal universitas, semester dan jenis kelamin responden dapat diketahui bahwa ada perbedaan persepsi bagi responden dari universitas, semester dan jenis kelamin yang berbeda mengenai Perilaku Etis Akuntan tapi mereka tetap memiliki niat yang sama untuk mengejar karir akuntansi. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi variabel PEA dengan universitas (0,01), semester (0,09) dan jenis kelamin (0,008) yang lebih kecil dari 0,1 artinya responden dari universitas dan jenis kelamin yang berbeda memiliki persepsi yang berbeda mengenai perilaku etis akuntan. Hal ini juga dapat disebabkan oleh penyebaran responden

yang tidak merata sehingga menimbulkan perbedaan persepsi mengenai perilaku etis akuntan. Hal ini berarti responden tidak menganggap bahwa perilaku tidak etis akuntan berpengaruh ke karir akuntansi. Walaupun terdapat perilaku tidak etis akuntan responden tetap memiliki niat untuk mengejar karir akuntansi. Niat mengejar karir akuntansi ini bisa jadi dipengaruhi oleh faktor lain selain perilaku etis akuntan. Hal ini dapat berarti bahwa ada pengaruh faktor lain yang lebih berpengaruh ke niat mengejar karir akuntansi.

Responden berdasarkan universitas yang berbeda memiliki persepsi yang berbeda mengenai perilaku etis akuntan. Responden dari UNIKA memiliki rata-rata jawaban paling tinggi yang artinya mereka yang paling setuju bahwa akuntan adalah orang yang sering melakukan perilaku etis. Perbedaan persepsi tersebut bisa jadi disebabkan oleh pemahaman mengenai perilaku etis dan tidak etis yang berbeda-beda. Responden dari UNIKA bisa jadi memiliki pemahaman bahwa seorang akuntan seharusnya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga mereka tidak mungkin melakukan kecurangan seperti memanipulasi data dan tidak menyajikan data yang sebenarnya. Pemahaman responden yang berbeda-beda ini juga bisa jadi disebabkan dari proses pembelajaran yang dilakukan di universitas masing-masing yang kurang memberikan pandangan mengenai perilaku yang seharusnya dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan oleh seorang akuntan.

Responden berdasarkan semester juga memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai perilaku etis akuntan. Responden semester 2 adalah responden yang paling setuju bahwa akuntan adalah orang yang sering melakukan perbuatan

etis atau sesuai kode etik. Semakin tinggi semester, rata-rata jawaban responden mengenai perilaku etis akuntan semakin menurun. Artinya mereka semakin menganggap bahwa akuntan adalah orang yang sering bertindak tidak etis. Persepsi mereka mengenai hal ini bisa jadi disebabkan kurangnya penekanan pemahaman mengenai perilaku etis yang diberikan oleh universitas dan pengajar didalamnya.

Responden berdasarkan jenis kelamin juga memiliki persepsi yang berbeda mengenai perilaku etis akuntan ini. Responden perempuan memiliki rata-rata jawaban lebih tinggi dibanding responden perempuan. Artinya responden perempuan yang lebih setuju bahwa akuntan adalah orang yang melakukan pekerjaannya secara etis atau sesuai kode etik. Hal tersebut bisa saja terjadi karena responden perempuan memiliki persepsi bahwa perilaku etis merupakan sebuah pengetahuan mengenai sidat atau tingkah laku dan sebuah aturan khusus yang menjadi pegangan setiap orang dalam menjalankan profesinya, dan perempuan setidaknya bisa lebih memahami mengenai sifat, tingkah laku, dan aturan yang seharusnya dilakukan. Sehingga mereka menganggap bahwa seorang akuntan yang sudah dituntut untuk bekerja secara jujur dan sesuai kode etik tidak mungkin melakukan perbuatan tidak etis seperti memanipulasi data dan sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani (2016) yang menyatakan bahwa perilaku etis akuntan tidak berpengaruh pada niat mengejar karir akuntansi. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa walaupun ada persepsi negatif maupun positif terhadap perilaku etis seorang akuntan, tidak akan berpengaruh kepada niat mereka untuk mengejar karir akuntansi. Hal tersebut tergantung dari

banyaknya pengetahuan yang mereka miliki dan pemahaman mereka mengenai perilaku etis seorang akuntan serta sifat dari individu tersebut.

#### **4.8.3 Pengaruh persyaratan kerja terhadap niat mengejar karir akuntansi**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Persyaratan Kerja (PK) memiliki t-statistik yang lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Persyaratan Kerja berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi. Maka,  $H_{a3}$  yang menyatakan bahwa persyaratan kerja berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi diterima.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Joseph & Simon (2015) yang menyatakan bahwa persyaratan kerja berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi. Dalam penelitian Joseph & Simon (2015) disebutkan bahwa saat mahasiswa memiliki persepsi positif atau pemikiran wajar mengenai persyaratan kerja akuntansi, maka mahasiswa tersebut akan memiliki niat yang besar untuk mengejar karir akuntansi. Pada penelitian Abdullah (2014) dalam (Hamid, 2015) juga disebutkan bahwa persyaratan kerja berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan. Persyaratan kerja juga dapat digunakan sebagai motivasi dan pedoman untuk bekerja lebih keras sehingga pekerjaan dapat berjalan sesuai tujuan, baik kuantitas ataupun kualitasnya.

#### **4.8.4 Pengaruh reputasi kerja terhadap niat mengejar karir akuntansi**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Reputasi Kerja (RK) memiliki t-statistik yang lebih kecil dari t-tabel. Hal

ini menunjukkan bahwa reputasi kerja tidak berpengaruh terhadap niat mengejar karir akuntansi. Artinya, untuk memiliki niat mengejar karir akuntansi adanya reputasi kerja tidak mempengaruhi. Maka,  $H_{a4}$  yang menyatakan bahwa reputasi kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk mengejar karir akuntansi ditolak.

Dalam penelitian ini juga dilakukan analisis compare mean dan uji beda dengan membandingkan variabel Reputasi Kerja dengan Asal Universitas, Semester, dan Jenis Kelamin. Hasil compare mean dan uji beda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.25**  
**Compare Mean dan Uji Beda**  
**(Variabel RK)**

Universitas	RK
STIKUBANK	4,2094
UDINUS	4,1579
UNDIP	4,3144
UNIKA	4,0479
UNISSULA	4,3135
UNNES	4,288
<b>Sig. Uji Beda</b>	<b>0,844</b>
Semester	RK
2	4,1856
4	4,6055
6	4,2071
8	4,1376
<b>Sig. Uji Beda</b>	<b>0,21</b>
Jenis Kelamin	RK
Laki-Laki	4,2804
Perempuan	4,1512
<b>Sig. Uji Beda</b>	<b>0,326</b>

SUMBER: LAMPIRAN 6



Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden dari universitas, semester, dan jenis kelamin yang berbeda memiliki persepsi yang sama mengenai reputasi kerja dan memiliki niat yang sama untuk mengejar karir akuntansi karena nilai signifikansinya lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa responden dari universitas, semester, dan jenis kelamin yang berbeda sama-sama tidak menganggap bahwa reputasi kerja berpengaruh terhadap niat mengejar karir akuntansi. Mereka memiliki persepsi yang sama mengenai reputasi seorang akuntan yaitu menganggap bahwa seorang akuntan adalah orang yang cerdas, dikagumi, dihargai, serta diakui sebagai jabatan penting dalam perusahaan. Persepsi yang sama ini bisa jadi disebabkan karena semua responden yang digunakan adalah mahasiswa akuntansi. Mereka memandang karir akuntan adalah karir yang akan memberikan reputasi yang baik sehingga mereka saat ini mengambil program studi akuntansi sehingga nantinya ketika mereka bekerja pada karir akuntansi mereka akan memiliki reputasi yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani (2016) yang menyatakan bahwa reputasi kerja tidak berpengaruh pada niat mengejar karir akuntansi. Reputasi kerja dianggap tidak berpengaruh karena mahasiswa cenderung berfikir bahwa setiap pekerjaan pasti akan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Reputasi kerja tidak berpengaruh bisa jadi disebabkan karena responden menganggap bahwa setiap karir yang dijalani pasti akan memberikan reputasi. Jadi, walaupun karir akuntansi memberikan reputasi yang menganggap akuntan adalah orang yang cerdas, dikagumi, dihormati serta

dianggap sebagai jabatan penting dalam pekerjaannya hal tersebut tidak berpengaruh pada niat mereka untuk mengejar karir akuntansi.

#### **4.8.5 Pengaruh perasaan terhadap niat mengejar karir akuntansi**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Perasaan (Per) memiliki t-statistik yang lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi. Artinya, perasaan positif tentang pekerjaan akuntansi akan semakin mendorong niat mereka dalam memilih karir akuntansi. Artinya,  $H_{a5}$  yang menyatakan bahwa perasaan berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joseph & Simon (2015) yang menyatakan bahwa perasaan berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi. Adanya perasaan positif dan persepsi positif tentang sebuah karir akan mendorong niat seseorang dalam mengejar karir tersebut. Mahasiswa yang menganggap bahwa karir akuntansi adalah karir yang menarik, memberikan manfaat dan rasa keberhasilan, serta memberikan jaminan keuangan yang cukup akan cenderung berniat untuk bekerja di karir akuntansi. Jadi, semakin positif perasaan mereka terhadap karir akuntansi maka niat untuk mengejar karir akuntansi akan semakin besar.

#### **4.8.6 Pengaruh pengetahuan akuntansi terhadap niat mengejar karir akuntansi**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Pengetahuan akuntansi (Peng) memiliki t-statistik yang lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi. Artinya, semakin tinggi pengetahuan akuntansi yang dimiliki maka semakin tinggi pula niat untuk mengejar karir akuntansi. Maka,  $H_{a5}$  yang menyatakan bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yusof (2011) yang menyatakan bahwa semakin banyak pengetahuan akuntansi yang dimiliki mahasiswa maka mereka semakin berniat untuk mengejar karir akuntansi. Menurut (Zakiah, 2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pengetahuan dasar mengenai akuntansi sangat dibutuhkan sebagai pegangan agar dalam dunia karir praktik dan teori akuntansi dapat diterapkan sebaik mungkin. Pengetahuan akuntansi adalah ilmu mengenai akuntansi yang dimiliki seseorang yang dapat diperoleh melalui bangku pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Pengetahuan yang diperoleh dapat berupa pengetahuan umum, kemampuan berorganisasi, kemampuan berbisnis, serta pengetahuan mengenai akuntansi. Jadi, semakin banyak pengetahuan yang dimiliki maka semakin tinggi pula niat mahasiswa untuk mengejar karir akuntansi.

#### **4.8.7 Pengaruh pengetahuan akuntansi terhadap niat mengejar karir akuntansi melalui kepercayaan diri**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pengetahuan (Peng) memiliki pengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi (NK) melalui Kepercayaan Diri (KD). Hal ini ditunjukkan oleh hasil t-statistik yang lebih besar dari t-tabel dan koefisien parameter atau Original Sample (O) menunjukkan angka yang positif. Artinya, semakin tinggi Kepercayaan Diri (KD) maka mahasiswa akan semakin memiliki niat untuk mengejar karir akuntansi. Maka  $H_{a7}$  yang menyatakan bahwa Kepercayaan Diri (KD) memediasi hubungan antara pengetahuan dan niat mengejar karir akuntansi (NK) diterima. Kepercayaan diri pada penelitian ini berperan sebagai *partial mediation*. Kepercayaan diri adalah kepercayaan dalam diri sendiri tentang kemampuannya dalam melakukan suatu hal (Bandura 1997) dalam (Mbawuni & Nimako, 2015). Tingkat kepercayaan diri dianggap penting untuk dapat menentukan seberapa baik individu tersebut berupaya melakukan pekerjaannya di tempat kerja. Menurut Goleman (2003) dalam penelitian (Hariyoga, Septian., 2011) menyebutkan bahwa kepercayaan diri merupakan kesadaran akan kemampuan diri sendiri yang dapat meningkatkan atau menurunkan pemahaman yang berguna dalam pencapaian karir.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Joseph & Simon (2015) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri memediasi hubungan antara pengetahuan akuntansi dan niat mengejar karir akuntansi. (Mbawuni & Nimako, 2015) menyebutkan adanya pengetahuan akuntansi yang dimiliki tidak cukup kuat untuk mendorong niat seseorang dalam mengejar karir akuntansi. Pengetahuan

akuntansi harus dimediasi oleh kepercayaan diri yang akan memunculkan keyakinan bahwa mereka mampu tampil dengan baik dalam karir akuntansi. Adanya pengetahuan tentang akuntansi tidak cukup untuk membangkitkan niat mengejar karir akuntansi. Pengetahuan harus didukung dengan rasa percaya diri sehingga dapat meyakinkan diri sendiri bahwa kemampuan yang dimiliki sudah cukup untuk tampil maksimal dalam karir mereka. Mahasiswa yang merasa percaya bahwa ia mampu melakukan yang terbaik dan dapat sukses di karir akuntansi akan cenderung memiliki niat untuk mengejar karir akuntansi.

#### **4.8.8 Pengaruh nilai-nilai sosial terhadap niat mengejar karir akuntansi**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Nilai-Nilai Sosial (NNS) memiliki t-statistik yang lebih kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap niat mengejar karir akuntansi. Artinya, adanya niat untuk mengejar karir akuntansi tidak dipengaruhi dengan adanya nilai-nilai sosial. Maka,  $H_{a8}$  yang menyatakan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap niat mengejar karir akuntansi ditolak.

Dalam penelitian ini juga dilakukan compare mean dan uji beda dengan identitas responden yaitu dengan membandingkan variabel dengan semester dan jenis kelamin. Hasil compare mean dan uji beda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.26**  
**Compare Mean dan Uji Beda**  
**(Variabel NNS berdasarkan Semester)**

Jml Responden	Semester	NNS
9	2	4,0667
11	4	4,3273
45	6	4,2356
34	8	3,8647
<b>Sig. Uji Beda</b>		<b>0,018</b>

SUMBER: LAMPIRAN 6

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semakin tinggi semester maka rata-rata jawaban responden mengenai nilai-nilai sosial semakin menurun. Rata-rata jawaban paling tinggi diperoleh responden semester 4 yang merupakan mahasiswa tahun kedua menempuh perkuliahan. Artinya, mahasiswa semester 4 ini yang paling setuju bahwa karir akuntansi adalah karir yang memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu, gengsi pekerjaan di mata orang lain, serta kesempatan untuk bekerja dengan ahli bidang lain. Pada tahun kedua perkuliahan mahasiswa cenderung sudah beradaptasi dengan baik di lingkungan perkuliahannya. Pada tahun kedua atau semester 4 ini mereka cenderung banyak melakukan kegiatan secara bersama-sama atau bersosialisasi dengan sesama temannya. Mereka bersosialisasi dalam bentuk mengerjakan tugas bersama atau melakukan kegiatan kepanitiaan. Banyaknya kegiatan yang membuat mereka bersosialisasi ini membuat mereka menganggap bahwa nantinya ketika mereka sudah berkarir di bidang akuntansi mereka akan bisa melakukan sosialisasi dengan orang dan lingkungan sekitarnya.

Namun, semakin tinggi semester rata-rata jawaban responden mengenai nilai-nilai sosial semakin menurun. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh semakin tingginya semester maka tugas perkuliahan semakin banyak. Dengan semakin banyaknya tugas membuat responden merasa tidak memiliki waktu untuk melakukan kegiatan dengan orang lain di lingkungan sekitarnya. Semakin tinggi semester mereka juga semakin memahami seperti apa nantinya karir akuntansi yang akan mereka jalani. Mereka menganggap bahwa semakin banyak dan berat pekerjaan yang akan mereka lakukan dalam karir akuntansi maka waktu untuk melakukan kegiatan bersosialisasi seperti kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu, gengsi pekerjaan di mata orang lain, serta kesempatan untuk bekerja dengan ahli bidang lain akan semakin berkurang.

Jika dilihat dari nilai signifikasni uji beda pada nilai-nilai sosial berdasarkan semester besarnya yaitu  $0,018 < 0,1$ . Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden dari semester yang berbeda memiliki persepsi yang berbeda mengenai nilai-nilai sosial. Semakin tinggi semester persepsi mereka mengenai nilai-nilai sosial semakin rendah. Penyebaran jumlah responden berdasarkan semester ini juga tidak merata. Hal ini juga yang dapat menyebabkan perbedaan persepsi mengenai nilai-nilai sosial.

**Tabel 4.27**  
**Compare Mean dan Uji Beda**  
**(Variabel NNS berdasarkan Jenis Kelamin)**

Jml Responden	Jenis Kelamin	NNS
57	Laki-Laki	4,2
42	Perempuan	3,9714
	<b>Sig. Uji Beda</b>	<b>0,052</b>

SUMBER: LAMPIRAN 6

Dari tabel di atas dapat dilihat besarnya rata-rata jawaban responden laki-laki mengenai nilai-nilai sosial lebih besar dibandingkan responden perempuan. Artinya, responden laki-laki lebih setuju bahwa karir akuntansi adalah karir yang memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu, gengsi pekerjaan di mata orang lain, serta kesempatan untuk bekerja dengan ahli bidang lain. Hal ini kemungkinan dapat disebabkan oleh ekspektasi yang besar pada laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang baik secara karir dan finansial, sehingga mereka menganggap walaupun karir akuntansi adalah pekerjaan yang berat mereka akan tetap memiliki waktu untuk melakukan kegiatan dengan orang dan lingkungan disekitarnya. Kegiatan yang dilakukan dengan orang dan lingkungan disekitarnya ini juga yang dapat membuat mereka bersaing dan mendapatkan jenjang karir yang lebih baik. Sedangkan responden perempuan memiliki rata-rata jawaban mengenai nilai-nilai sosial lebih rendah dibanding responden laki-laki. Hal ini bisa jadi disebabkan responden perempuan masih beranggapan bahwa bekerja hanya untuk sekedar aktualisasi diri atau membantu perekonomian keluarga. Secara sosial setelah



menikah mereka dituntut untuk mengurus keluarga sehingga perempuan menganggap bahwa ketika berkarir di bidang akuntansi mereka akan kekurangan waktu untuk melakukan kegiatan dengan orang dan lingkungan sekitarnya atau sekedar untuk menjalankan hobi.

Jika dilihat dari nilai signifikasni uji beda pada nilai-nilai sosial berdasarkan jenis kelamin besarnya yaitu  $0,052 < 0,1$ . Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin yang berbeda memiliki persepsi yang berbeda mengenai nilai-nilai sosial. Namun, mereka memiliki niat yang sama untuk mengejar karir akuntansi. Hal ini dapat disebabkan oleh jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang tidak merata sehingga menyebabkan jawaban yang berbeda mengenai persepsi nilai-nilai sosial.

Niat mengejar karir akuntansi tetap ada walaupun tidak dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial bisa dikarenakan oleh faktor lain. Adanya nilai-nilai sosial pada karir akuntansi dalam bentuk kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu, gengsi pekerjaan di mata orang lain, serta kesempatan untuk bekerja dengan ahli bidang lain tidak menurunkan niat untuk mengejar karir akuntansi. Artinya, saat mereka sudah berniat untuk bekerja pada karir akuntansi mereka tidak mempedulikan adanya atau tidaknya nilai-nilai sosial karena ada faktor lain yang lebih berpengaruh pada niat mereka mengejar karir akuntansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan Wahyudi & Mulyani (2015) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi memiliki persepsi mengenai karir akuntansi sebagai akuntan publik merupakan karir yang kurang memberikan

kesempatan untuk berinteraksi, kurang memberikan kesempatan dalam menjalankan hobi, dan kurang memperhatikan perilaku individu tetapi mereka tetap memilih karir sebagai akuntan publik karena sudah merupakan tuntutan sebagai akuntan publik untuk lebih bekerja secara individu.

#### **4.8.9 Pengaruh niat mengejar karir akuntansi terhadap rekomendasi**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Niat Karir (NK) memiliki t-statistik yang lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa niat mengejar karir akuntansi berpengaruh positif terhadap rekomendasi. Artinya, semakin tinggi niat untuk mengejar karir akuntansi maka seseorang akan semakin merekomendasikan karir akuntansi kepada orang lain. Maka,  $H_{a9}$  yang menyatakan bahwa niat mengejar karir akuntansi berpengaruh positif terhadap rekomendasi diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Joseph & Simon (2015) yang menyatakan bahwa niat mengejar karir akuntansi berpengaruh terhadap rekomendasi. Mahasiswa yang memiliki niat untuk mengejar karir akuntansi akan cenderung berkata positif tentang karir ini dan merekomendasikannya kepada orang lain dengan menunjukkan kepuasan mereka pada karir ini. Semakin besar niat mereka maka mereka akan semakin merekomendasikan karir akuntansi pada orang lain.