

BAB IV

HASIL ANALISIS

Dalam bab ini akan dijelaskan analisis data penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Sub bab dalam bab ini meliputi deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil penelitian.

4.1 Gambaran Umum Responden

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghargaan Finansial/Gaji, Lingkungan Kerja, Pengakuan Profesional, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas terhadap Pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Dalam hal ini sampel penelitian menggunakan mahasiswa Program Studi Akuntansi di Universitas Diponegoro, Universitas Negeri Semarang, Universitas Katolik Soegijapranata, dan Universitas Dian Nuswantoro.

Jumlah 150 kuesioner yang disebarakan yang kemudian diisi dan dikembalikan baik melalui kantor pos maupun diterima langsung peneliti sebanyak 118 buah dengan tingkat respon 78,67 persen. Setelah dilakukan editing dan persiapan untuk pengolahan data, sebanyak 16 buah kuesioner diputuskan tidak dapat digunakan dalam analisis selanjutnya karena pengisiannya kurang komplit, dan 2 (dua) lembar kuesioner mengalami cacat fisik, khususnya menyangkut ketidakjelasan identitas responden. Dengan demikian tingkat respon

akhir sebesar 66,67 persen, di mana dengan jumlah persentase setinggi 66,67 persen dinilai sudah mencukupi, mengingat tingkat respon rata-rata penelitian di Indonesia berkisar antara 10–20 persen (Setiawan, 2009)

Gambaran mengenai proses penyebaran dan penerimaan kuesioner adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Tingkat Bias Respon

Kuesioner yang dikirim	150 buah
Kuesioner yang diterima	118 buah
Persentase	78,67%
Kuesioner yang valid	100 buah
Persentase akhir	66,67%

Sumber: data primer yang diolah, 2018

4.1.1 Komposisi Responden Penelitian

Adapun komposisi sampel penelitian, seperti pada tabel 4.2 di bawah.

Tabel 4.2
Komposisi Sampel

Nama Universitas	F	%
Undip	29	29,00
Unnes	28	28,00
Unika Soegijapranata	23	23,00
Udinus	20	20,00
Jumlah	100	100,00

Sumber: Lampiran-5.

Tabel di atas memperlihatkan responden pada Universitas Diponegoro (Undip) merupakan bagian terbesar, yaitu sebanyak 29 persen, sebanyak 28 persen mahasiswa dari Universitas Negeri Semarang (Unnes), 23 persen mahasiswa dari Universitas Katholik Soegijapranata (Unika), dan terkecil dari Universitas Dian Nuswantoro (Udinus), yaitu sebesar 20 persen.

4.1.2 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin, sebagaimana pada tabel 4.3 di bawah.

Tabel 4.3
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

1. Jenis kelamin	2. F	3. %
4. Laki-laki	6. 44	8. 44,00
5. Perempuan	7. 56	9. 56,00
10. Jumlah	11. 100	12. 100,00

Sumber: Lampiran-5.

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan proporsi 56 persen, yang mana komposisi semacam ini memberikan arahan bahwa perempuan merasakan lebih tertarik menekuni program studi Akuntansi, karena program studi lebih banyak membutuhkan ketelitian, yang secara kodrati lebih cenderung dimiliki oleh kaum wanita.

4.1.3 Komposisi Responden Berdasarkan Jenjang Semester

Komposisi sampel penelitian berdasarkan jenjang semester, sebagaimana pada tabel 4.4 di bawah.

Tabel 4.4
Komposisi Responden Berdasarkan Jenjang Semester (Tahun Angkatan)

Jenjang semester	F	%
Semester 6 (2015)	15	15,00
Semester 8 (2014)	81	81,00
Semester 10 (2013)	4	4,00
Jumlah	100	100,00

Sumber: data primer yang diolah, 2018.

Responden yang sedang menempuh pendidikan pada jenjang semester ke-8 merupakan bagian terbesar, yaitu sebanyak 81 persen. Fenomena ini memberikan

arahan bahwa secara faktual responden pada tingkatan semester ini lebih mudah ditemui di kampus, baik untuk kepentingan perkuliahan maupun untuk konsultasi dengan dosen pembimbing. Hal ini berbeda dengan mahasiswa dengan jenjang pendidikan yang lebih rendah, yang biasanya cenderung bisa ditemui saat-masa saat perkuliahan saja, dan ketika liburan semester tidak berada di kampus lagi.

4.1.4 Komposisi Responden Berdasarkan Konsentrasi Program Studi Akuntansi

Adapun komposisi sampel penelitian berdasarkan konsentrasi program studi Akuntansi, sebagaimana pada tabel 4.5 di bawah.

Tabel 4.5
Komposisi Responden Berdasarkan Konsentrasi Program Studi Akuntansi

Konsentrasi	Pemilihan karir		Total
	Non Akuntan Publik	Akuntan Publik	
Non Konsentrasi	14	15	29
Akuntansi Perbankan	2	5	7
Akuntansi Publik	3	13	16
Akuntansi Manajemen	9	6	15
Akuntansi Keuangan	8	1	9
Akuntansi Koperasi	2	0	2
Akuntansi Pajak	0	1	1
Akuntansi Syariah	2	4	6
Akuntansi Banking & Finance	3	5	8
Akuntansi Sistem	0	2	2
Akuntansi Audit	4	1	5
Jumlah	47	53	100

Sumber: Lampiran-5.

Tabel 4.5 di atas memperlihatkan mahasiswa akuntansi non-konsentrasi merupakan yang terbanyak, yaitu sebanyak 29 orang, di mana sebanyak 15 orang (51,72 persen) cenderung memilih karir sebagai akuntan publik. Pada responden dengan konsentrasi akuntansi perbankan sebanyak 7 orang, di mana sejumlah

71,43 persen cenderung memilih profesi bekerja sebagai akuntan publik. Pada kelompok responden dengan konsentrasi akuntansi publik, yang sebanyak 16 orang, sejumlah 81,25 persen cenderung memilih profesi sebagai akuntan publik. Pada kelompok responden akuntansi manajemen, sejumlah 40 persen cenderung memilih profesi sebagai akuntan publik. Pada kelompok responden akuntansi keuangan, sebanyak 11,11 persen cenderung memilih profesi akuntan publik. Pada kelompok responden akuntansi koperasi, semuanya (100 persen) memilih profesi sebagai non-akuntan publik. Kelompok responden akuntansi pajak hanya terdapat seorang, dan cenderung memilih profesi sebagai akuntan publik. Pada kelompok responden akuntansi syariah, sejumlah 66,67 persen cenderung memilih profesi sebagai akuntan publik. Kelompok responden Accounting Banking & Finance, sebesar 62,50 persen cenderung memilih profesi sebagai akuntan publik. Sedangkan pada kelompok responden akuntansi sistem, seluruhnya (100 persen) memilih profesi sebagai akuntan publik, dan kelompok responden akuntansi audit, hanya sebanyak 20 persen yang memilih profesi sebagai akuntan publik.

Dari uraian tabel 4.4 di atas, secara umum dapat dikatakan bahwa mahasiswa dengan konsentrasi; non-konsentrasi, akuntansi perbankan, akuntansi publik, akuntansi pajak, akuntansi syariah, *accounting banking & finance* dan akuntansi sistem cenderung memilih profesi sebagai akuntan publik, sedangkan untuk konsentrasi akuntansi manajemen, akuntansi keuangan, akuntansi koperasi, dan akuntansi audit cenderung memilih profesi non akuntan publik.

Dari adanya kecenderungan di atas, apabila dihitung dengan formula chi-square akan menghasilkan nilai chi square sebesar 21,298 dengan signifikansi

(sig) sebesar 0,000. Oleh karena sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka inferensi yang diambil adalah terdapat kecenderungan bahwa mahasiswa program studi akuntansi dengan konsentrasi; non-konsentrasi, akuntansi perbankan, akuntansi publik, akuntansi pajak, akuntansi syariah, *accounting banking & finance* dan akuntansi sistem cenderung memilih profesi sebagai akuntan publik, sedangkan mahasiswa konsentrasi; akuntansi manajemen, akuntansi keuangan, akuntansi koperasi dan akuntansi audit cenderung memilih profesi non akuntan publik.

4.1.5 Jenis Kelamin dengan Pemilihan Karir

Adapun komposisi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin dengan pemilihan karir, seperti pada tabel 4.6 di bawah.

Tabel 4.6
Komposisi Responden menurut Jenis Kelamin dan Pemilihan Karir

Jenis Kelamin	Pemilihan karir		Total
	Non Akuntan Publik	Akuntan Publik	
Laki-laki	22	22	44
Perempuan	25	31	56
Jumlah	47	53	100

Sumber: Lampiran-5

Tabel 4.6 memperlihatkan responden dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan apabila dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan ratio 56 persen : 44 persen. Secara detail diperlihatkan bahwa responden dengan jenis kelamin, proporsinya untuk memilih sebagai akuntan publik maupun non-akuntan publik sangat berimbang dengan peluang 50:50. Sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan, sebanyak 55,36 persen cenderung memilih profesi sebagai akuntan publik.

Adapun komposisi sampel penelitian berdasarkan pilihan karir profesi

sebagai akuntan, terlihat bahwa sebagian besar responden berkeinginan untuk memilih karir profesi sebagai akuntan publik, yaitu sebanyak 53 persen, sedangkan sisanya memilih karir profesi non akuntan publik, baik sebagai akuntan pendidik, akuntan perusahaan ataupun akuntan pemerintah.

Tabulasi silang di atas apabila dilakukan perhitungan dalam formula chi-square akan menghasilkan nilai chi square sebesar 0,284 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,594. Oleh karena sig sebesar $0,594 > 0,05$, maka inferensi yang diambil adalah tidak terdapat kecenderungan bahwa mahasiswa untuk memilih profesi sebagai akuntan publik maupun non-akuntan publik berdasarkan jenis kelamin. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan untuk memilih profesi sebagai akuntan publik maupun non-akuntan publik.

4.1.6 Perbandingan Mean Masing-masing Variabel Menurut Kategori Pemilihan Karir

Komposisi sampel penelitian berdasarkan rata-rata antara kelompok pemilihan karir sebagai akuntansi publik dan akuntan non publik pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Komposisi Responden menurut Mean Masing-masing Variabel Penelitian Berdasarkan Pemilihan karir

Variabel Penelitian	Mean Pemilihan karir		
	Non Akuntan Publik	Akuntan Publik	Mean gabungan
Nilai Intrinsik Pekerjaan	9,87	12,32	11,17
Penghargaan Finansial	8,89	12,70	10,91
Lingkungan kerja	9,28	12,79	11,14
Pengakuan profesional	12,36	17,74	15,21
Pelatihan profesional	14,40	16,64	15,59
Pertimbangan pasar kerja	10,11	13,21	11,75
Personalitas	16,49	22,57	19,71
N	47	53	100

Sumber: Lampiran-5

Tabel 4.7 di atas memperlihatkan bahwa rata-rata (mean) masing-masing variabel penelitian dari responden yang memilih karir sebagai akuntan publik > daripada rata-rata (mean) masing-masing variabel penelitian dari responden yang memilih karir sebagai non akuntan publik. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi kelompok mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik lebih baik apabila dibandingkan dengan persepsi kelompok mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik.

4.1.7 Kecenderungan Pemilihan Karir antara *Predicted* dengan *Observed*

Gambaran atas ketepatan model regresi logistik dengan data observasi dapat ditunjukkan dengan tabel klasifikasi yang berupa tabulasi silang antara dari hasil prediksi dan hasil observasi. Tabulasi silang sebagai konfirmasi tidak adanya perbedaan yang signifikan antara data hasil observasi dengan data prediksi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8
Tabel Klasifikasi
Classification Table

		Predicted		Percentage Correct	
		Pemilihan Karir			
Observed		Non Akuntan publik	Akuntan publik		
Step 1	Pemilihan Karir	Non Akuntan publik	43	4	91,5
		Akuntan publik	4	49	92,5
Overall Percentage					92,0

a. The cut value is ,500

Sumber: Lampiran-6

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 47 sampel yang secara empiris merupakan mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik, sebanyak 91,5 persen secara tepat dapat diprediksikan oleh model regresi logistik ini. Sedangkan dari 53 sampel mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, sebesar 92,5 persen secara tepat diprediksi oleh model regresi logistik ini.

Tabel klasifikasi di atas secara umum juga memprediksikan bahwa akurasi perkiraan dari model regresi logistik ini sebesar 92 persen. Oleh karena tingkat akurasi dari model regresi logistik mencapai 92 persen, maka tidak ada pilihan lain pada peneliti kecuali menerima model regresi logistik sebagai sebuah model yang fit dan dapat digunakan sebagai generalisasi permasalahan penelitian.

4.2 Uji Instrumen Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian, maka perlu dipastikan terlebih dahulu bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan, yaitu kuesioner, haruslah valid dan reliabel. Dalam uji instrumen data ini akan meliputi; uji validitas dan uji reliabilitas, sebagaimana disajikan di bawah.

4.2.1 Uji Validitas

Menurut Bulaeng (2004:189) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya item suatu pertanyaan dalam kuesioner. Suatu item dalam kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Apabila koefisien korelasi $>$ dari nilai *Corrected Item-Total correlation* atau r-tabel, maka menunjukkan nilai item yang valid, dan sebaliknya.

Validitas dari indikator dianalisis dengan menggunakan sampel sebanyak 30, sehingga koefisien r-kritik dengan $N=30$ pada alpha sebesar 5 persen, sebesar 0,361. Jika r-hitung $>$ dari r-tabel dan nilai r positif maka masing-masing indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Di bawah ini disajikan tabel hasil uji validitas masing-masing indikator per variabel yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Independen

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Nilai r	r-tabel 5%	Ket
Nilai Intrinsik Pekerjaan (X1)	Item No. 1	0,7401	0,361	Valid
	Item No. 2	0,8343	0,361	Valid
	Item No. 3	0,7266	0,361	Valid
Penghargaan Finansial/Gaji (X2)	Item No. 1	0,6322	0,361	Valid
	Item No. 2	0,7955	0,361	Valid
	Item No. 3	0,6919	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Item No. 1	0,7157	0,361	Valid
	Item No. 2	0,7096	0,361	Valid
	Item No. 3	0,6911	0,361	Valid
Pengakuan Profesional (X4)	Item No. 1	0,8681	0,361	Valid
	Item No. 2	0,8907	0,361	Valid
	Item No. 3	0,8592	0,361	Valid
	Item No. 4	0,6643	0,361	Valid
Pelatihan Profesional (X5)	Item No. 1	0,8694	0,361	Valid
	Item No. 2	0,7270	0,361	Valid
	Item No. 3	0,9009	0,361	Valid
	Item No. 4	0,8247	0,361	Valid
Pertimbangan Pasar Kerja (X6)	Item No. 1	0,8512	0,361	Valid
	Item No. 2	0,8521	0,361	Valid
	Item No. 3	0,8801	0,361	Valid
Personalitas (X7)	Item No. 1	0,7128	0,361	Valid
	Item No. 2	0,6139	0,361	Valid
	Item No. 3	0,5764	0,361	Valid
	Item No. 4	0,7611	0,361	Valid
	Item No. 5	0,7361	0,361	Valid

Sumber: Lampiran-4.

Hasil analisis faktor pada butir-butir pertanyaan pada variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan menunjukkan koefisien validitas (nilai-r) berkisar antara 0,7266 sampai dengan 0,8343, dan nilai r-tabel 5% sebesar 0,361. Seluruh nilai $r > 0,361$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan untuk variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan dinyatakan valid.

Hasil analisis faktor pada butir-butir pertanyaan pada variabel Penghargaan Finansial/Gaji menunjukkan koefisien validitas (nilai-r) berkisar antara 0,6322

sampai dengan 0,7955, dan nilai r-tabel 5% sebesar 0,361. Seluruh nilai $r > 0,361$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan untuk variabel Penghargaan Finansial/Gaji dinyatakan valid.

Hasil analisis faktor pada butir-butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan koefisien validitas (nilai-r) berkisar antara 0,6911 sampai dengan 0,7157, dan nilai r-tabel 5% sebesar 0,361. Seluruh nilai $r > 0,361$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Hasil analisis faktor pada butir-butir pertanyaan pada variabel Pengakuan Profesional menunjukkan koefisien validitas (nilai-r) berkisar antara 0,6643 sampai dengan 0,8907, dan nilai r-tabel 5% sebesar 0,361. Seluruh nilai $r > 0,361$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan untuk variabel Pengakuan Profesional dinyatakan valid.

Hasil analisis faktor pada butir-butir pertanyaan pada variabel Pelatihan Profesional menunjukkan koefisien validitas (nilai-r) berkisar antara 0,7270 sampai dengan 0,9009, dan nilai r-tabel 5% sebesar 0,361. Seluruh nilai $r > 0,361$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan untuk variabel Pelatihan Profesional dinyatakan valid.

Hasil analisis faktor pada butir-butir pertanyaan pada variabel Pertimbangan Pasar Kerja menunjukkan koefisien validitas (nilai-r) berkisar antara 0,8512 sampai dengan 0,8801, dan nilai r-tabel 5% sebesar 0,361. Seluruh nilai $r > 0,361$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan untuk variabel Pertimbangan Pasar Kerja dinyatakan valid.

Hasil analisis faktor pada butir-butir pertanyaan pada variabel Personalitas menunjukkan koefisien validitas (nilai-r) berkisar antara 0,6246 sampai dengan 0,8212, dan nilai r-tabel 5% sebesar 0,361. Seluruh nilai $r > 0,361$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan untuk variabel Personalitas dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan dari suatu alat ukur (kuesioner) dalam mengukur suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Alpha	Ket
Nilai Intrinsik Pekerjaan	0,8734	0,70	Reliabel
Penghargaan Finansial	0,8397	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,8387	0,70	Reliabel
Pengakuan Profesional	0,9199	0,70	Reliabel
Pelatihan Profesional	0,9251	0,70	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja	0,9287	0,70	Reliabel
Personalitas	0,8613	0,70	Reliabel

Sumber: Lampiran-4.

Dari tabel di atas diperlihatkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai koefisien *Cronbach alpha* di atas 0,70, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel pada kuesioner dinyatakan reliabel, dan

selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel penelitian tersebut layak digunakan sebagai alat ukur, serta dapat diteruskan untuk tahapan pengujian hipotesis.

Berdasarkan uji instrumen data di atas yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapat dikategorikan valid, dan semua variabel penelitian dikatakan reliabel (dapat diandalkan).

4.3 Distribusi Jawaban Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan.

Dalam penelitian ini digunakan teknik skoring yaitu nilai minimal 1 dan nilai maksimal 5, sehingga perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks: } ((F1/N) \times 100 + (F2/N) \times 100 + (F3/N) \times 100 + (F4/N) \times 100) + (F5/70) \times 100 / 5))$$

Keterangan:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab skor 1, F2 adalah frekuensi responden yang menjawab skor 2, F3 adalah frekuensi responden yang menjawab skor 3, dan seterusnya hingga F5 untuk skor jawaban skor dalam kuesioner penelitian. Angka jawaban responden dimulai dari angka 20 persen, dengan

indeks persen maksimal yang dihasilkan sebesar 100, sehingga interval kelas (rentang) sebesar 26,67, karena dalam penelitian ini, digunakan kriteria 3 kotak (*three box method*). Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut (Ferdinand, 2006:136):

20,00 s/d 46,66 = Rendah

46,67 s/d 73,33 = Sedang

73,34 s/d 100,00 = Tinggi

4.3.1 Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan

Variabel nilai intrinsik pekerjaan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator. Di bawah ini terdapat tabel hasil penghitungan angka indeks masing-masing indikator dan variabelnya.

Tabel 4.11

Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan

Indikator Nilai Intrinsik Pekerjaan	Frekuensi Jawaban responden untuk indikator Nilai Intrinsik Pekerjaan (%)					Indeks $\sum fx$	Kategori
	1	2	3	4	5		
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih memberikan tantangan secara intelektual	0,00	9,00	22,00	46,00	23,00	76,60	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik memberikan suasana kerja akuntan yang lebih dinamis.	0,00	12,00	36,00	32,00	20,00	72,00	Sedang
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih menuntut kreativitas.	0,00	8,00	34,00	34,00	24,00	74,80	Tinggi
Rata-rata						74,47	Tinggi

Sumber: Lampiran-5.

Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih memberikan tantangan secara

intelektual”, dan yang terendah adalah indikator “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) memberikan suasana kerja akuntan yang lebih dinamis”. Walaupun secara rata-rata keseluruhan item memperlihatkan kategori yang tinggi, namun hal ini memberikan arahan item pada variabel intrinsik pekerjaan yang berjumlah 3 (tiga) tersebut, masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan peran dan kontribusinya secara lebih konkrit.

4.3.2 Variabel Penghargaan Finansial/Gaji

Variabel penghargaan finansial/gaji diukur menggunakan 3 (tiga) indikator. Di bawah ini terdapat tabel hasil penghitungan angka indeks masing-masing indikator dan variabelnya.

Tabel 4.12
Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Penghargaan Finansial/Gaji

Indikator Penghargaan Finansial/Gaji	Frekuensi Jawaban responden untuk indikator Penghargaan Finansial/ Gaji (%)					Indeks $\sum fx$	Kategori
	1	2	3	4	5		
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih dapat memberikan gaji awal yang besar.	0,00	14,00	36,00	20,00	30,00	73,20	Sedang
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih berpotensi untuk memberikan kenaikan gaji.	0,00	13,00	32,00	32,00	23,00	73,00	Sedang
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih dapat menyediakan dana pensiun.	2,00	11,00	36,00	27,00	24,00	72,00	Sedang
Rata-rata						72,73	Sedang

Sumber: Lampiran-5.

Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih dapat memberikan gaji awal yang besar”, dan yang terendah adalah indikator “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih dapat menyediakan dana pensiun”. Secara umum

kategori variabel penghargaan finansial/gaji tergolong sedang, sehingga hal tersebut memberikan arahan bahwa ke depan seluruh indikator variabel penghargaan finansial/gaji yang berjumlah 3 (tiga) tersebut masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan peran dan kontribusinya secara lebih konkrit.

4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan 3 (tiga) indikator. Di bawah ini terdapat tabel hasil penghitungan angka indeks masing-masing indikator dan variabelnya.

Tabel 4.13
Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja	Frekuensi Jawaban responden untuk indikator Lingkungan Kerja (%)					Indeks $\sum fx$	Kategori
	1	2	3	4	5		
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih memberikan pekerjaan rutin.	0,00	16,00	24,00	41,00	19,00	72,60	Sedang
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih menuntut kinerja yang atraktif.	0,00	13,00	26,00	35,00	26,00	74,80	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih sering lembur.	0,00	16,00	30,00	15,00	39,00	75,40	Tinggi
Rata-rata						74,27	Tinggi

Sumber: Lampiran-5.

Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih sering lembur”, dan yang terendah adalah indikator “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih memberikan pekerjaan rutin”. Secara umum rata-rata kategori variabel lingkungan kerja termasuk tinggi, walaupun secara nominal belum optimal. Dengan adanya fenomena semacam ini memperlihatkan bahwa seluruh indikator variabel lingkungan kerja yang berjumlah 3 (tiga) tersebut, masih sangat

memungkinkan untuk ditingkatkan peran dan kontribusinya secara lebih konkrit hingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

4.3.4 Variabel Pengakuan Profesional

Variabel pengakuan profesional diukur menggunakan 4 (empat) indikator.

Di bawah ini terdapat tabel hasil penghitungan angka indeks masing-masing indikator dan variabelnya.

Tabel 4.14
Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Pengakuan Profesional

Indikator Pengakuan Profesional	Frekuensi Jawaban responden untuk indikator Pengakuan Profesional (%)					Indeks $\sum fx$	Kategori
	1	2	3	4	5		
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih menuntut keahlian dalam kemampuan bekerja.	0,00	18,00	18,00	23,00	41,00	77,40	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih memberikan kesempatan untuk berkembang.	0,00	15,00	19,00	34,00	32,00	76,60	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih memberikan pengakuan prestasi.	0,00	10,00	31,00	36,00	23,00	74,40	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.	0,00	12,00	22,00	41,00	25,00	75,80	Tinggi
Rata-rata						76,05	Tinggi

Sumber: Lampiran-5.

Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih menuntut keahlian dalam kemampuan bekerja”, dan yang terendah adalah indikator “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih memberikan pengakuan prestasi”. Secara umum rata-rata kategori variabel pengakuan profesional tergolong tinggi, walaupun belum optimal. Dengan adanya fenomena semacam ini memperlihatkan

bahwa seluruh indikator variabel pengakuan profesional yang berjumlah 4 (empat) tersebut, masih cukup memungkinkan untuk ditingkatkan peran dan kontribusinya secara lebih konkrit bagi kebutuhan psikologis responden.

4.3.5 Variabel Pelatihan Profesional

Variabel pelatihan profesional diukur menggunakan 4 (empat) indikator, dengan hasil penghitungan indeks masing-masing indikator sebagai berikut.

Tabel 4.15
Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Pelatihan Profesional

Indikator Pelatihan Profesional	Frekuensi Jawaban responden untuk indikator Pelatihan Profesional (%)					Indeks $\sum fx$	Kategori
	1	2	3	4	5		
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih memberikan pelatihan kerja sebelum mulai bekerja.	0,00	3,00	27,00	43,00	27,00	78,80	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional.	0,00	5,00	30,00	36,00	29,00	77,80	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga.	0,00	8,00	24,00	42,00	26,00	77,20	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi.	0,00	3,00	30,00	41,00	26,00	78,00	Tinggi
Rata-rata						77,95	Tinggi

Sumber: Lampiran-5.

Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih memberikan pelatihan kerja sebelum mulai bekerja”, dan yang terendah adalah indikator “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga”. Secara umum rata-rata kategori variabel pelatihan

profesional tergolong tinggi, namun belum optimal, sehingga masih menyisakan potensi untuk peningkatan di masa mendatang. Dengan adanya fenomena semacam ini memperlihatkan bahwa seluruh indikator variabel pelatihan profesional yang berjumlah 4 (empat) tersebut, masih cukup memungkinkan untuk ditingkatkan peran dan kontribusinya secara lebih konkrit bagi peningkatan ketrampilan responden.

4.3.6 Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Variabel pertimbangan pasar kerja diukur menggunakan 3 (tiga) indikator. Di bawah ini terdapat tabel hasil penghitungan angka indeks masing-masing indikator dan variabelnya.

Tabel 4.16
Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Indikator Pertimbangan Pasar Kerja	Frekuensi Jawaban responden untuk indikator Pertimbangan Pasar Kerja (%)					Indeks $\sum fx$	Kategori
	1	2	3	4	5		
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih memberikan jaminan terhadap keamanan kerja.	0,00	15,00	21,00	36,00	28,00	75,40	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih menawarkan lapangan kerja yang mudah diketahui.	0,00	4,00	27,00	29,00	40,00	81,00	Tinggi
Menurut sepemahaman Anda Akuntan Publik lebih menawarkan lapangan kerja yang mudah didapat dan diperoleh.	0,00	10,00	21,00	35,00	34,00	78,60	Tinggi
Rata-rata						78,33	Tinggi

Sumber: Lampiran-5.

Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah “menurut sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih menawarkan lapangan kerja yang mudah diketahui”, dan yang terendah adalah indikator “menurut

sepemahaman anda Akuntan Publik (Auditor) lebih memberikan jaminan terhadap keamanan kerja”. Secara umum rata-rata kategori variabel pertimbangan pasar kerja tergolong tinggi, walaupun belum optimal, sehingga masih menyisakan perbaikan manajemen ke depan. Dengan adanya fenomena semacam ini memperlihatkan bahwa seluruh indikator variabel pertimbangan pasar kerja yang berjumlah 3 (tiga) tersebut, masih cukup memungkinkan untuk ditingkatkan peran dan kontribusinya secara lebih konkrit bagi responden.

4.3.7 Variabel Personalitas

Variabel personalitas diukur menggunakan 5 (lima) indikator. Di bawah ini terdapat tabel hasil penghitungan angka indeks masing-masing indikator dan variabelnya.

Tabel 4.17
Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Personalitas

Indikator Personalitas	Frekuensi Jawaban responden untuk indikator Personalitas (%)					Indeks $\sum fx$	Kategori
	1	2	3	4	5		
Menurut Anda Akuntan Publik tidak mudah terpengaruh.	0,00	5,00	26,00	29,00	40,00	80,80	Tinggi
Menurut Anda Akuntan Publik tidak memihak siapapun, bahkan dengan klien yang membayarnya (bersikap Independen).	0,00	5,00	26,00	23,00	46,00	82,00	Tinggi
Menurut Anda Akuntan Publik harus bersikap jujur selama menjalankan tugas jasa profesi akuntan.	0,00	10,00	25,00	29,00	36,00	78,20	Tinggi
Menurut Anda Akuntan Publik penting untuk melaporkan semua temuan yang tidak sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.	0,00	7,00	32,00	22,00	39,00	78,60	Tinggi
Menurut Anda kepribadian Anda sesuai untuk berkarir sebagai Akuntan Publik.	0,00	9,00	37,00	26,00	28,00	74,60	Tinggi
Rata-rata						79,90	Tinggi

Sumber: Lampiran-5.

Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah “menurut Anda Akuntan Publik (Auditor) tidak memihak siapapun, bahkan dengan klien yang membayarnya (bersikap Independen)”, dan yang terendah adalah indikator “menurut anda kepribadian anda sesuai untuk berkarir sebagai Akuntan Publik (Auditor)”. Secara umum rata-rata kategori variabel personalitas tergolong tinggi walaupun masih belum optimal, sehingga terbuka peluang untuk melakukan perbaikan potensi personalitas ke depannya. Engan adanya fenomena semacam ini memperlihatkan bahwa seluruh indikator variabel personalitas kerja yang berjumlah 5 (lima) tersebut, masih cukup memungkinkan untuk ditingkatkan peran dan kontribusinya secara lebih konkrit bagi pembentukan karakter responden yang tangguh dan profesional.

4.4 Analisis/Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian secara multivariat terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi akan digunakan analisis regresi logistik. Penggunaan analisis regresi logistik ini adalah karena variabel dependen (pemilihan karir mahasiswa akuntansi) adalah merupakan data yang berbentuk *dummy*, di mana variabel ini merupakan variabel yang dinyatakan dalam nilai 1 untuk menunjukkan item pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, dan nilai 0 yang menunjukkan bahwa item tersebut memperlihatkan pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai non akuntan publik.

4.4.1 Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Pengujian ini diperlukan untuk memastikan adanya kecocokan model hasil prediksi dengan data hasil estimasi. Pengujian tidak adanya perbedaan antara

prediksi dan observasi ini dilakukan dengan uji *Hosmer Lameshow* dengan pendekatan metode *Chi square*. Dengan demikian apabila diperoleh hasil uji yang tidak signifikan, maka berarti tidak terdapat perbedaan antara data estimasi model regresi logistik dengan data observasi.

Hasil pengujian *Hosmer Lameshow test* diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.18
Hosmer Lameshow test

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	4,169	8	,842

Sumber: Lampiran-6.

Oleh karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka berarti tidak diperoleh adanya perbedaan antara data estimasi model regresi logistik dengan data observasinya. Hal ini berarti bahwa model regresi logistik tersebut sudah tepat serta tidak perlu diadakannya modifikasi model.

4.4.2 *Overall fit test*

Pada pengujian pada blok 1 atau pengujian dengan memasukkan 7 (tujuh) prediktor diperoleh nilai $-2 \log \text{likelihood}$ sebesar 42,834 sedangkan $-2 \log \text{likelihood}$ awal adalah sebesar 138,269. Dengan demikian terjadi penurunan $-2 \log \text{likelihood}$ yang cukup besar yaitu sebesar 95,435. Hal ini berarti bahwa model dengan 7 prediktor menunjukkan sebagai model yang baik. Signifikansi penurunan $-2 \log \text{likelihood}$ dapat dilihat pada uji *omnibus test of model coefficient* sebagai berikut.

Tabel 4.19
Omnibus test of model coefficient – model 1

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	95,435	7	,000
	Block	95,435	7	,000
	Model	95,435	7	,000

Sumber: Lampiran-6.

Signifikansi pengujian chi sebesar 0,000 yang memperlihatkan lebih kecil dari 0,05 sehingga inferensi yang diambil adalah bahwa keberadaan ketujuh variabel tersebut dalam menjelaskan probabilitas pemilihan karier mahasiswa akuntansi sangat signifikan (bermakna) dengan taraf kesalahan 5 persen.

Besarnya estimasi nilai determinasi dari ke tujuh prediktor dapat dijelaskan dalam nilai R^2 pada tabel berikut ini.

Tabel 4.20
 Nilai R^2

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	42,834	,615	,821

Sumber: Lampiran-6.

Nagelkerke sebesar 0,821 memberikan arahan bahwa sebesar 82,1 persen variasi pada variabel pemilihan karier mahasiswa akuntansi dapat dijelaskan oleh ketujuh variabel bebas penelitian.

4.4.3 Model Persamaan

Model regresi logistik yang *fit* tidak memerlukan modifikasi model, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan. Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji secara parsial. Pengujian kemaknaan prediktor secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji Wald dan dengan pendekatan *chi square* diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Logistik

Step	Variabel	B	S.E	Wald	df	Sig	Exp (B)
Step 1	Nilai instrinsik Pekerjaan	-0,388	0,255	2,317	1	0,128	0,679
	Penghargaan Finansial/gaji	0,533	0,216	6,098	1	0,014	1,704
	Lingkungan kerja	-0,165	0,243	0,461	1	0,497	0,848
	Pengakuan Profesional	0,519	0,171	9,208	1	0,002	1,681
	Pelatihan Profesional	-0,220	0,189	1,343	1	0,246	0,803
	Pertimbangan Pasar kerja	0,382	0,183	4,363	1	0,037	1,465
	Personalitas	0,400	0,183	4,762	1	0,029	1,492
	Konstanta	-16,190	3,794	18,207	1	0,000	0,000

Sumber: Lampiran-6.

Bentuk persamaan regresi logistik dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = -16,190 - 0,388X_1 + 0,533X_2 - 0,165X_3 + 0,519X_4 - 0,220X_5 + 0,382X_6 + 0,400X_7$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar -16,190 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti bahwa jika tidak dipengaruhi oleh 7 prediktor dalam model penelitian ini, maka mahasiswa akan cenderung memilih profesi non akuntan publik (ke arah $p = 0$).
2. Koefisien variabel nilai intrinsik pekerjaan diperoleh sebesar -0,388 dengan signifikansi (sig) sebesar $0,128 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa arah koefisien negatif dan tidak signifikan yang memberikan arahan bahwa nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
3. Koefisien variabel penghargaan finansial/gaji sebesar 0,533 dengan signifikansi (sig) sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa arah koefisien positif dan signifikan yang memberikan arahan bahwa semakin tinggi penghargaan finansial/gaji, maka mahasiswa ada kecenderungan memilih karir sebagai akuntan publik.

4. Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar $-0,165$ dengan signifikansi (sig) sebesar $0,497 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa arah koefisien negatif dan tidak signifikan, yang memberikan arahan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
5. Koefisien variabel pengakuan profesional sebesar $0,519$ dengan signifikansi (sig) sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa arah koefisien positif dan signifikan, yang memberikan arahan bahwa semakin tinggi tingkat pengakuan profesional, maka mahasiswa ada kecenderungan memilih karir sebagai akuntan publik.
6. Koefisien variabel pelatihan profesional sebesar $-0,220$ dengan signifikansi (sig) sebesar $0,246 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa arah koefisien negatif dan tidak signifikan, yang memberikan arahan bahwa variabel pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap variabel pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
7. Koefisien variabel pertimbangan pasar kerja sebesar $0,382$ dengan signifikansi (sig) sebesar $0,037 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa arah koefisien positif dan signifikan yang memberikan arahan bahwa semakin tinggi tingkat pertimbangan pasar kerja, maka mahasiswa ada kecenderungan memilih karir sebagai akuntan publik.
8. Koefisien variabel personalitas sebesar $0,400$ dengan signifikansi (sig) sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa arah koefisien positif dan signifikan yang memberikan arahan bahwa semakin tinggi tingkat personalitas, maka mahasiswa ada kecenderungan memilih karir sebagai akuntan publik.

4.4.4 Pengujian Pengaruh secara Parsial

Pengujian parsial ini untuk mengetahui kemaknaan pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai uji Wald (identik dengan uji *chi square*). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan.

1. Pengujian kemaknaan pengaruh variabel nilai intrinsik pekerjaan terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi diperoleh nilai Wald sebesar 2,317 dengan signifikansi sebesar 0,128. Dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi, sehingga **hipotesis 1 tidak dapat diterima**. Adapun argumentasi yang diajukan terkait alasan tidak berpengaruhnya variabel nilai intrinsik pekerjaan terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi karena profesi akuntansi kurang mampu memberikan tantangan secara intelektual, kurang mampu memberikan suasana kerja yang lebih dinamis, serta kurang menuntut munculnya kreativitas pada pelaku akuntan. Hal ini terbukti dari ketiga indikator tersebut, rata-rata (*mean*) pencapaian responden atas item yang dimaksud belum maksimal.
2. Pengujian kemaknaan pengaruh variabel penghargaan finansial/gaji terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi diperoleh nilai Wald sebesar 6,098 dengan signifikansi sebesar 0,014. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel

penghargaan finansial/gaji berpengaruh positif terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi, sehingga **hipotesis 2 dapat diterima**. Walaupun variabel penghargaan finansial berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi, namun dari aspek deskriptif 3 (tiga) item pertanyaan yang direspon oleh responden belum maksimal, sehingga ke depan masih memerlukan peningkatan secara lebih konkrit, baik untuk indikator gaji awal yang lebih besar, potensi kenaikan gaji dan menyediakan dana pensiun.

3. Pengujian kemaknaan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi diperoleh nilai Wald sebesar 0,461 dengan signifikansi sebesar 0,497. Dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi, sehingga **hipotesis 3 tidak dapat diterima**. Adapun argumentasi yang diajukan terkait alasan tidak berpengaruhnya variabel lingkungan kerja terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi karena profesi akuntansi hanya memberikan rutinitas kerja yang monoton, kurang atraktif dan seringkali menuntut pelaku untuk melakukan pekerjaan lembur.
4. Pengujian kemaknaan pengaruh variabel pengakuan profesional terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi diperoleh nilai Wald sebesar 9,208 dengan signifikansi sebesar 0,002. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengakuan

profesional berpengaruh positif terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi, sehingga **hipotesis 4 dapat diterima**. Secara statistikal variabel pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi, hanya saja apabila dilihat secara deskriptif masih memerlukan optimalisasi indikator pengakuan profesional di masa mendatang. Terbukti rata-rata (*mean*) dari variabel pengakuan profesional yang masih jauh di bawah nilai optimal untuk keempat indikator, yang meliputi; keahlian dalam kemampuan bekerja, memberikan kesempatan untuk berkembang, memberikan pengakuan prestasi dan peningkatan keahlian untuk mencapai sukses. Keempat indikator tersebut memperlihatkan capaian yang belum optimal, apabila dilihat dari rata-rata (*mean*).

5. Pengujian kemaknaan pengaruh variabel pelatihan profesional terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi diperoleh nilai Wald sebesar 1,343 dengan signifikansi sebesar 0,246. Dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi, sehingga **hipotesis 5 tidak dapat diterima**. Adapun argumentasi yang diajukan terkait alasan tidak berpengaruhnya variabel pelatihan profesional terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi karena untuk bisa menekuni profesi akuntan seseorang tidak dituntut untuk melewati pelatihan profesional tertentu sebagai standarisasi kerja. Terbukti bahwa rata-rata (*mean*) dari variabel pelatihan profesional yang masih jauh dari nilai optimal, baik untuk keempat indikator, yang

meliputi; lebih memberikan pelatihan kerja sebelum mulai bekerja, lebih sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional, lebih sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga dan lebih memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi.

6. Pengujian kemaknaan pengaruh variabel pertimbangan pasar kerja terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi diperoleh nilai Wald sebesar 4,363 dengan signifikansi sebesar 0,037. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi, sehingga **hipotesis 6 dapat diterima**. Secara statistik variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi, hanya saja apabila dilihat secara deskriptif masih memerlukan optimalisasi indikator pertimbangan pasar kerja di masa mendatang. Terbukti rata-rata (mean) dari variabel pertimbangan pasar kerja masih jauh dari kemungkinan optimal, untuk ketiga indikator variabel yang bersangkutan, yang meliputi; lebih memberikan jaminan terhadap keamanan kerja, lebih menawarkan lapangan kerja yang mudah diketahui dan lebih menawarkan lapangan kerja yang mudah didapat dan diperoleh.
7. Pengujian kemaknaan pengaruh variabel personalitas terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi diperoleh nilai Wald sebesar 4,762 dengan signifikansi sebesar 0,029. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel personalitas berpengaruh

positif terhadap probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi, sehingga **hipotesis 7 dapat diterima**. Secara statistik variabel personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi, hanya saja apabila dilihat secara deskriptif masih memerlukan optimalisasi indikator personalitas untuk calon akuntan tersebut. Terbukti rata-rata (mean) dari variabel personalitas masih jauh dari kemungkinan optimal, untuk kelima indikator variabel yang bersangkutan, yang meliputi; tidak mudah terpengaruh, mampu bersikap independen, jujur dalam menjalankan tugas dan jasa profesi akuntan, melaporkan semua temuan yang tidak sesuai dengan prinsip akuntansi, dan kepribadian yang sesuai dengan akuntansi.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, pengakuan profesional, pelatihan profesional, pertimangan pasar kerja, personalitas terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi., dengan menggunakan model regresi logistik. Penelitian ini menggunakan sampel mahasiswa akuntansi dari 4 (empat) perguruan tinggi yang berada di Kota Semarang.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ketujuh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi, sebesar 82,1 persen, sehingga masih tersisa sebesar $100 \text{ persen} - 82,1 \text{ persen} = 17,9 \text{ persen}$ kontribusi terhadap variabel pemilihan karir mahasiswa akuntansi yang disumbangkan oleh variabel bebas lain di luar penelitian ini.

Secara akademis, temuan penelitian ini juga memberikan arahan bahwa pemakaian konsep dan teori dalam rangka untuk menjelaskan pemilihan karir mahasiswa akuntansi pada penelitian ini, masih relevan untuk digunakan di masa mendatang. Pengaruh dari 7 (tujuh) variabel bebas bahkan tergolong sangat dominan, sehingga naik turunnya tingkat probabilitas pemilihan karir mahasiswa akuntansi dalam memilih karir, sebagian besar ditentukan oleh variasi perubahan yang terjadi pada variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, pengakuan profesional, pelatihan profesional, pertimangan pasar kerja dan personalitas.

4.5.1 Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan terhadap Pemilihan Karis Mahasiswa Akuntansi

Temuan ini tidak sejalan dengan studi Astuti (2014) yang menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. Demikian juga studi dari Nanda (2015) yang menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik. Namun demikian, hasil studi ini sangat sesuai dengan temuan Purnama (2016) yang menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap turunnya minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan publik. Dengan kata lain, bahwa nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai profesi akuntan publik.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa variabel nilai intrinsik pekerjaan yang tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi, memiliki koefisien regresi yang negatif. Hasil penelitian ini juga memuat diskursus menarik apabila dikaitkan dengan indikator nilai intrinsik pekerjaan yang persis sebagaimana digunakan oleh Astuti. Astuti (2014) menyatakan bahwa nilai-nilai intrinsik pekerjaan seperti kemampuan profesi yang memberikan tantangan secara intelektual, pekerjaan dengan lingkungan yang dinamis, profesi yang menuntut kreativitas, dan pekerjaan yang memberikan otonomi, namun kedua studi menghasilkan temuan yang sangat berbeda. Hal ini didasarkan bahwa pada dasarnya mahasiswa akan lebih menyukai pekerjaan yang lebih menantang, mempunyai kesempatan untuk dapat menampilkan keahlian yang dimiliki dengan beragam tugas yang ada. Astuti (2015) juga menyatakan bahwa kepuasan yang dirasakan pekerja merupakan bagian dari perasaan senang atau tidak senang atas pekerjaan yang mereka jalani, sehingga dapat disebut sebagai sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Temuan ini juga memberikan arahan bahwa pemilihan karir dari mahasiswa akuntansi tidak sepenuhnya dapat diramalkan dari teori pengharapan (*expectancy theory*), yang berasumsi bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi, dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa tidak semua individu mencari pekerjaan semata-mata mempertimbangkan gaji atau salary sebagai tolok ukurnya.

4.5.2 Pengaruh Penghargaan Finansial/Gaji terhadap Pemilihan Karis Mahasiswa Akuntansi

Temuan penelitian ini sesuai dengan studi Sartika (2014) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Begitu pula studi Utami (2016) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan publik.

Hipotesis yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi ini dinilai wajar, mengingat bahwa faktor penghargaan finansial/gaji merupakan kompensasi berwujud finansial yang diterima atas suatu pekerjaan yang telah diselesaikan. Secara rasional kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang dapat memuaskan pekerja, karena dianggap dapat memenuhi kebutuhan fisiologi seseorang. Hal ini dikarenakan pada dasarnya semua orang membutuhkan ekonomi untuk dapat bertahan hidup, memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Apalagi didukung dengan sifat manusia yang konsumtif dan tidak akan pernah ada puasnya. Oleh karena itu, penghargaan finansial dikatakan dapat menjadi daya tarik utama bagi karyawan untuk memberikan rasa kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan pula dengan pendapat Stolle dalam Suyono (2014) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial tersebut meliputi: gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan potensi kenaikan penghargaan finansial/gaji. Wheeler dalam Suyono (2014) menyatakan tentang orang-orang bisnis, psikologi, dan bidang pendidikan selain akuntansi yang memiliki anggapan bahwa akuntansi

dapat memberikan penghasilan yang lebih tinggi daripada pekerjaan dalam bidang pemasaran, manajemen umum, keuangan, dan perbankan. Wijayanti dalam Ramdani (2013) mengungkapkan bahwa penghargaan finansial atau penghargaan gaji merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah berpendapat bahwa dengan profesi tersebut, penghargaan finansial/gaji awal mereka lebih baik dibandingkan dengan profesi akuntan pendidik dan profesi akuntan publik. Rahayu (2003) dalam (Suyono, 2014) menyatakan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik lebih mengharapkan dana pensiun dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan dan akuntan publik.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi dan rutinitas yang dilakukan dalam pekerjaan. Lingkungan kerja juga bisa mendukung pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik karena lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menciptakan kenyamanan bekerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan dari Febriana (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik bagi mahasiswa jurusan akuntansi. Demikian pula studi dari Sartika (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non

akuntan publik. Temuan dari Nanda (2015) juga sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa juga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik. Hasil analisis juga memperlihatkan bahwa temuan ini tidak sesuai dengan studi dari Utami (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan publik.

Adanya *gap research* dengan penelitian terdahulu tersebut dikarenakan lingkungan kerja merupakan sebuah proses interaksi sosial antara karyawan yang terlibat di dalam suatu perusahaan, di mana dalam suatu lingkungan kerja, masing-masing personal saling *sharing* pengalaman satu sama lain, yang apabila antara karyawan yang melakukan *sharing* pengalaman memiliki *frame of reference* yang sama akan cenderung memiliki pilihan karir akuntansi yang sama pula. Apabila fenomena interaksi sosial dalam suatu perusahaan ternyata tidak mampu memberikan iklim homogenitas orientasi, maka dapat dimaknai bahwa *field of experience* dan *frame of reference* antar masing-masing karyawan adalah tidak sama, sehingga pilihan karir profesi akuntansi bukan disebabkan oleh lingkungan kerjanya. Fenomena ini juga tidak sesuai dengan Teori Medan dari Levi Strauss bahwa individu-individu yang berinteraksi dalam lingkungan yang sama akan memiliki pilihan dan orientasi yang sama pula.

4.5.4 Pengaruh Pengakuan Profesional terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Pengakuan profesional merupakan salah satu penghargaan yang bersifat non finansial yang dapat menimbulkan kepuasan karena profesi yang dipilih dapat

memberikan pengakuan prestasi, dapat membuat diri karyawan merasa mempunyai kesempatan untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan yang dimiliki, serta dapat membuat diri karyawan menjadi bangga atas keahlian profesi yang mendatangkan kesuksesan. Semua hal tersebut tentu akan mendorong mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Fenomena ini sesuai dengan studi dari Yendrawati dalam Nanda (2015) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional meliputi pengakuan prestasi yang sudah dicapai, cara untuk dapat naik jabatan, cara untuk dapat meraih suatu kesuksesan, dan suatu kesempatan individu untuk berkembang, di mana pengakuan profesional yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi minat pemilihan karir yang berwujud non finansial. Stolle dalam Astuti (2014) menyatakan bahwa faktor ini juga dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Pada dasarnya seseorang memilih karir bukan hanya untuk memperoleh penghargaan finansial saja tetapi, juga yang bersifat non finansial seperti mendapat pengakuan prestasi dan pengembangan diri. Dengan demikian indikator pengakuan profesional seperti adanya pengakuan prestasi dari orang lain, adanya peluang untuk mengembangkan diri, adanya peluang untuk naik jabatan, dan adanya penghargaan atas suatu keahlian yang dimiliki. Rahayu et al (2003) dalam (Astuti, 2014) menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik mempunyai banyak peluang untuk berkembang. Hal ini sesuai

juga dengan temuan dari Utami (2016) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan publik.

4.5.5 Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

Pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan kepada pekerja baik dari dalam maupun dari luar lembaga untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian di bidang jasa profesi. Hal ini bertujuan agar akuntan mampu menyelesaikan segala pekerjaan yang berhubungan dengan bidang akuntansi dengan mudah dan benar sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan studi dari Nanda (2015), yang menyatakan bahwa pelatihan profesional dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan seseorang karena dengan pelatihan profesional dapat membuat jasa pekerjaan seseorang lebih berkualitas. Rahayu et al dalam Merdekawati & Sulistyawati (2011) menyatakan bahwa pelatihan profesional dapat dijelaskan dengan 4 (empat) pernyataan yang meliputi: pengalaman kerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja secara rutin, dan pelatihan yang dilakukan sebelum bekerja. Pelatihan profesional juga salah satu bentuk penghargaan non finansial.

Adanya kesenjangan antara temuan ini dengan studi dari Nanda (2015) serta studi dari Rahayu et al dalam Merdekawati & Sulistyawati (2011) memberikan arahan bahwa motivasi mahasiswa akuntansi memilih karir sebagai akuntansi publik maupun non akuntansi publik, bukan disebabkan oleh pelatihan profesional. Kurang bermaknanya pengaruh variabel pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi disebabkan karena dengan adanya

pelatihan profesional sudah barang tentu akan mengurangi jam kerja dari karyawan itu sendiri, sehingga dinilai sebagai suatu hal yang kontraproduktif, di saat karyawan membutuhkan waktu yang lebih untuk beristirahat sehabis pekerjaan rutin yang ditekuninya.

4.5.6 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Pemilihan Karis

Mahasiswa Akuntansi

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang memilih karir. Pada dasarnya seseorang akan termotivasi apabila pekerjaan atau profesi yang akan dipilih dapat memberikan jaminan masa depan yang cerah, dengan anggapan bahwa setiap orang pasti ingin mempunyai kehidupan yang lebih baik. Oleh karena itu, individu pasti akan mencari pekerjaan atau profesi yang mudah didapat dan diperoleh, mudah dicari informasi lapangan pekerjaannya, dan pekerjaan yang dapat memberikan jaminan keamanan kerja untuk masa tua.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan studi dari Febriana (2014) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik bagi mahasiswa jurusan akuntansi. Sartika (2014) juga menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Di sisi lain, terdapat kesamaan temuan dengan studi dari Nanda (2015) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik. Utami (2016) juga menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja

berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan publik. Nanda (2015), mengambil indikator yang sama dengan penelitian ini, yaitu bahwa variabel pertimbangan pasar kerja meliputi indikator seberapa besar jaminan keamanan kerja, seberapa besar peluang seorang pekerja tidak di-PHK, dan seberapa mudah pekerjaan tersebut diperoleh. Sedangkan menurut Wheeler (1983) dalam Astuti (2014) mengungkapkan komponen-komponen *job market consideration* yang terdiri dari jaminan keamanan kerja, besarnya peluang promosi, peluang lowongan pekerjaan, dan besarnya fleksibilitas profesi. Menurut hasil penelitian Rahayu et al (2003) dalam (Astuti, 2014), mahasiswa akuntansi mempunyai anggapan bahwa profesi akuntan publik termasuk dalam profesi akuntan yang kurang aman dibandingkan akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Temuan ini memberikan arahan bahwa semakin besar nilai terhadap pertimbangan pasar kerja maka, mahasiswa akuntansi akan semakin cenderung untuk memilih karir sebagai akuntan publik karena merasa bahwa profesi akuntan publik mempunyai lapangan kerja dan peluang karir yang baik. Hal ini membuktikan bahwa pertimbangan pangsa pasar kerja merupakan salah satu tolok ukur mahasiswa menentukan karir di masa depan, yakni mencari pekerjaan yang mampu memberikan status sosial tertentu di samping diperolehnya gaji dan salary yang mencukupi.

4.5.7 Pengaruh Personalitas terhadap Pemilihan Karis Mahasiswa Akuntansi

Personalitas merupakan salah satu faktor yang juga bisa mempengaruhi seseorang untuk memilih karir. Personalitas akan menunjukkan kepribadian seseorang dengan pekerjaan atau karir yang dijalankan. Apabila karyawan merasa

senang, puas, dan bangga atas pekerjaan yang dilakukannya saat itu maka, karyawan tersebut dapat dikatakan sesuai dan nyaman dengan pekerjaannya. Apabila karyawan tetap teguh dengan pendirian, pemikiran, dan tindakannya, yang artinya tidak mudah terpengaruh dengan orang lain maka, karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kepribadian yang baik dan selalu menjunjung kode etik pekerjaannya. Dalam hal ini profesi akuntan menjalankan kode etik profesi misalnya dengan jujur atas semua bukti dan melaporkan semua temuan yang tidak sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum.

Menurut Rahayu et al (2003) dalam (Nanda, 2015), personalitas dapat meliputi sikap dan perilaku yang menggambarkan individu yang sedang beradaptasi terhadap lingkungan di mana dia berada. Hal ini juga berarti bahwa personalitas dapat dijadikan patokan untuk mengukur dan menilai kepribadian seorang karyawan. Oleh karena itu, apabila ada karyawan yang kehilangan pekerjaan, maka hal tersebut disebabkan oleh ketidakcocokan antara pekerjaan dan kepribadian karyawan.

Temuan ini tidak sejalan dengan studi dari Febriana (2014); Sartika (2014) dan Nanda (2015) yang menemukan bahwa personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik bagi mahasiswa jurusan akuntansi. Temuan ini juga memberikan arahan bahwa semakin besar nilai terhadap personalitas, maka mahasiswa akuntansi akan semakin cenderung untuk memilih karir sebagai akuntan publik karena merasa bahwa pribadinya sesuai untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel bebas yang terbukti signifikan berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi, yaitu penghargaan finansial/gaji (X2); pengakuan profesional (X4); pertimbangan pasar kerja (X6) dan personalitas (X7). Dari keempat variabel bebas tersebut diketahui bahwa variabel penghargaan finansial/gaji (X2) merupakan variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi, dengan kontribusi sebesar 53,3 persen. Di urutan kedua adalah pengaruh dari variabel pengakuan profesional (X4) sebesar 51,9 persen, di urutan ketiga variabel personalitas (X7) sebesar 40 persen, dan terkecil pengaruh dari variabel pertimbangan pasar kerja (X6) dengan kontribusi sebesar 38,2 persen.

Penelitian ini juga memberikan arahan bahwa dalam rangka mempelajari kondisi psikologis mahasiswa akuntansi dalam melakukan pilihan karir sebagai akuntan publik; akuntan pemerintah; akuntan perusahaan maupun akuntan pendidik, maka keterlibatan ketujuh variabel bebas; nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, pengakuan profesional, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, mutlak diperlukan. Hal ini mengingat bahwa kontribusi sebesar 82,1 persen variasi yang terjadi pada pemilihan karir mahasiswa akuntansi disebabkan oleh pengaruh variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, pengakuan profesional, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas secara simultan.