BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/ Subjek Penelitian

Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 150 kuesioner, dan disebar di UMY, UGM, UII, UNY. Untuk meminimalisir adanya kuesioner yang tidak kembali, maka penyebaran dilakukan secara langsung, yaitu dengan cara menemui responden.

Tabel 4.1

Analisis Pengembalian Kuesioner

Data Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Jumlah kuesioner yang disebar	150	100%
Kuesioner yang tidak kembali	6	4%
Kuesioner yang tidak memenuhi criteria	24	16%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	15	10%
Total kuesioner yang dapat diolah	115	70%

Karakteristik Responden

Dari 150 orang yang dijadikan responden dapat diketahui karakteristik masing-masing responden yang terdiri dari jenis kelamin, universitas, dan karir yang dipilih. Berikut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	54	47%
Perempuan	61	53%
Total	115	100%

Dari Tabel 4.2 karakteristik responden di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang (53%) dan sisanya responden laki-laki sebanyak 54 orang (47%).

Mahasiswa yang terpilih sebagai responder berasal dari beberapa universitas di Yogyakarta. Berikut deskripsi responden berdasarkan universitas.

Tabel 4.3

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas

Univ.	Jumlah	Presentase
UMY	43	37%
UII	37	33%
UGM	20	17%
UNY	15	13%
Total	115	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan universitas mayoritas responden dari UMY sebanyak 43 orang (37%), sisanya UII sebanyak 37 orang (33%), UGM sebanyak 20 orang (17%), dan UNY sebanyak 15 orang (13%).

Responden yang memilih karir satu dengan yang lain memiliki perbedaan. Berikut deskripsi responden berdasarkan pemilihan karir:

Tabel 4.4

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Minat

Karir yang Dipilih	Jumlah	Persentase (%)
Akuntan	75	65%
Non akuntan	40	35%
Total	115	100%

Dari Tabel 4.4 karakteristik responden di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan karir yang dipilih mayoritas responden memilih karir sebagai akuntan sebanyak 75 orang (65%) dengan urutan pilihan terbanyak yaitu akuntan perusahaan, akuntan publik, akuntan pemerintah, kemudian akuntan pendidik dan sisanya responden memilih non akuntan sebanyak 40 orang (35%), yang memilih marketing, wirausaha, dan lain-lain.

B. Uji Kualitas Data

1. Analisis statistik deskriptif

Tabel 4.5

Tabel Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan Finansial	115	13,00	20,00	17,009	1,709
Pelatihan Profesional	115	11,00	25,00	19,609	2,448
Pengakuan Profesional	115	11,00	20,00	16,887	1,863
Nilai Sosial	115	14,00	30,00	24,435	2,609
Lingkungan Kerja	115	16,00	35,00	26,087	2,993
Pertimbangan Pasar Kerja	115	12,00	20,00	17,044	2,049
Personalitas	115	9,00	15,00	13,113	1,369
Kebanggaan	115	4,00	9,00	7,235	1,300
Peran Gender	115	3,00	15,00	9,939	2,667
Valid N (listwise)	115				

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial mempunyai nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 20, rata-rata sebesar 17,009, dan standar deviasi sebesar 1,709. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,709 dari nilai rata-rata (17,009) jawaban responden atas pernyataan penghargaan finansial.

Variabel pelatihan profesional mempunyai nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 25, rata-rata sebesar 19,609, dan standar deviasi sebesar 2,448. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya

penyimpangan sebesar 2,448 dari nilai rata-rata (19,609) jawaban responden atas pelatihan profesional

Variabel pengakuan profesional mempunyai nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 20, rata-rata sebesar 16,887, dan standar deviasi sebesar 1,863. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,863 dari nilai rata-rata (16,887) jawaban responden atas pernyataan pengakuan profesional.

Variabel nilai sosial mempunyai nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 30, rata-rata sebesar 24,435, dan standar deviasi sebesar 2,609. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,609 dari nilai rata-rata (24,435 jawaban responden atas pernyataan nilai sosial.

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 35, rata-rata sebesar 26,087, dan standar deviasi sebesar 2,993. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,993 dari nilai rata-rata (26,087) jawaban responden atas pernyataan lingkungan kerja.

Variabel pertimbangan pasar kerja mempunyai nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 20, rata-rata sebesar 17,044, dan standar deviasi sebesar 2,049. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,049 dari nilai rata-rata (17,044) jawaban responden atas pernyataan pertimbangan pasar kerja.

Variabel personalitas mempunyai nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 15, rata-rata sebesar 13,113, dan standar deviasi sebesar 1,369. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,369 dari nilai rata-rata (17,044) jawaban responden atas pernyataan personalitas.

Variabel kebanggaan mempunyai nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 9, rata-rata sebesar 7,235, dan standar deviasi sebesar 1,300. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,300 dari nilai rata-rata (7,235) jawaban responden atas pernyataan kebanggaan.

Variabel peran gender mempunyai nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 15, rata-rata sebesar 9,939, dan standar deviasi sebesar 2,667. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,667 dari nilai rata-rata (9,939) jawaban responden atas pernyataan peran gender.

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang akan diukur. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui seberapa cermat suatu pengujian atau *test* melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau memiliki *factor loading*> 0,5

.

a. Penghargaan Finansial

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan Finansial

Item	*Factor Loading*	Keterangan
PEFI1	,726	Valid
PEFI2	,709	Valid
PEFI3	,736	Valid
PEFI4	,699	Valid

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 4 memiliki *factor loading*> 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel penghargaan finansial adalah valid.

b. Pelatihan Profesional

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Profesional

Item	*Factor Loading*	Keterangan
PELPROF1	,585	Valid
PELPROF2	,549	Valid
PELPROF3	,686	Valid
PELPROF4	,721	Valid
PELPROF5	,706	Valid

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 5 memiliki *factor loading*> 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan profesional adalah valid.

c. Pengakuan Profesional

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Pengakuan Profesional

Item	*Factor Loading*	Keterangan
PEPROF1	,685	Valid
PEPROF2	,745	Valid
PEPROF3	,676	Valid
PEPROF4	,628	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 4 memiliki *factor loading*> 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengakuan profesional adalah valid.

d. Nilai Sosial

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Nilai Sosial

Item	*Factor Loading*	Keterangan
NISOS1	,579	Valid
NISOS2	,654	Valid
NISOS3	,644	Valid
NISOS4	,672	Valid
NISOS5	,726	Valid
NISOS6	,545	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 6 memiliki *factor loading*> 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel nilai sosial adalah valid.

e. Lingkungan Kerja

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	*Factor Loading*	Keterangan
LIKER1	,578	Valid
LIKER2	,773	Valid
LIKER3	,793	Valid
LIKER4	,583	Valid
LIKER5	,748	Valid
LIKER6	,808	Valid
LIKER7	,800	Valid

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 7 memiliki *factor loading*> 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja adalah valid.

f. Pertimbangan Pasar Kerja

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Item	*Factor Loading*	Keterangan
PPK1	,718	Valid
PPK2	,795	Valid
PPK3	,724	Valid
PPK4	,728	Valid

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 4 memiliki *factor loading*> 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja adalah valid.

g. Personalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Personalitas

Item	*Factor Loading*	Keterangan
PERSON1	,719	Valid
PERSON2	,811	Valid
PERSON3	,741	Valid

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 3 memiliki *factor loading*> 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel personalitas adalah valid.

h. Kebanggaan

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Kebanggaan

Item	*Factor Loading*	Keterangan
KBG1	,870	Valid
KBG2	,870	Valid

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 2 memiliki *factor loading*> 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kebanggaan adalah valid.

i. Peran Gender

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Variabel Peran Gender

Item	*Factor Loading*	Keterangan
PG1	,789	Valid
PG2	,825	Valid
PG3	,886	Valid

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas menunjukkan semua item atau butir pertanyaan 1 sampai dengan 3 memiliki *factor loading*> 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel peran gender adalah valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner merupakan indikator dari variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha*> 0,6.

Hasil uji reliabilitas item kuesioner ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas

No.	**Variabel**	***Cronbach Alpha***	**Keterangan**
1	Penghargaan Finansial	,602	Reliabel
2	Pelatihan Profesional	,662	Reliabel
3	Pengakuan Profesional	,617	Reliabel
4	Nilai Sosial	,613	Reliabel
5	Lingkungan Kerja	,607	Reliabel
6	Pertimbangan Pasar Kerja	,725	Reliabel
7	Personalitas	,626	Reliabel
8	Kebanggaan	,665	Reliabel
9	Peran Gender	,764	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap item kuesioner pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha*> 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar item-item kuesioner pada masing-masing variabel penelitian adalah reliabel.

4. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Pengujian koefisien determinasi pada regresi logistik dengan menggunakan Nagelkerke R Square. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar 57actor57e bebas/ independen memberikan pengaruh pada 57actor57e terikat/ dependen dari persamaan regresi yang diperoleh. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka semakin kuat pengaruh perubahan 57actor57e-variabel independen terhadap perubahan 57actor57e dependen..

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	81,041	,444	,613

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa besar koefisien determinasi (R^2) atau kemampuan57faktor-faktor variabel independen penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, kebanggaan, dan peran gender dalam menjelaskan atau memprediksi faktor variabel dependen yaitu minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebesar 0,613 atau 61,3% dan sisanya (100% - 61,3% = 38,7%) dijelaskan atau diprediksi oleh57faktor lain di luar kelima faktor dan model lain di luar model tersebut.

5. Uji Regresi Logistik

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Logistik

No.	Variabel	*Sig.*	Keterangan
1	Penghargaan Finansial	0,018	Diterima
2	Pelatihan Profesional	0,014	Diterima
3	Pengakuan Profesional	0,026	Diterima
4	Nilai Sosial	0,032	Diterima
5	Lingkungan Kerja	0,012	Diterima
6	Pertimbangan Pasar Kerja	0,045	Diterima
7	Personalitas	0,787	Ditolak
8	Kebanggaan	0,011	Diterima
9	Peran Gender	0,856	Ditolak

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel penghargaan finansial (PEFI) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,465 atau dengan nilai signifikansi 0,018 < α (0,05). Artinya pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir adalah positif. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Variabel pelatihan profesional (PELPROF) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,373 atau dengan nilai signifikansi 0,014 < α (0,05). Artinya pengaruh pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir adalah positif. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Variabel pengakuan profesional (PEPROF) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,442 atau dengan nilai signifikansi 0,026 < α (0,05). Artinya pengaruh pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir adalah positif. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Variabel nilai sosial (NISOS) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,345 atau dengan nilai signifikansi 0,032 < α (0,05). Artinya pengaruh nilai sosial terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir adalah positif. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

e. Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Variabel lingkungan kerja (LIKER) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,348 atau dengan nilai signifikansi 0,012 < α (0,05). Artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir adalah positif. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima.

f. Pengujian Hipotesis Keenam (H_6)

Variabel pertimbangan pasar kerja (PPK) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,328 atau dengan nilai signifikansi 0,045 < α (0,05). Artinya pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir adalah positif. Dengan demikian, hipotesis keenam diterima.

g. Pengujian Hipotesis Ketujuh (H_7)

Variabel personalitas (PERSON) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,062 atau dengan nilai signifikansi 0,787 > α (0,05). Artinya pengaruh personalitas terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir adalah negatif. Dengan demikian, hipotesis ketujuh ditolak.

h. Pengujian Hipotesis Kedelapan (H_8)

Variabel kebanggaan (KBG) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,627 atau dengan nilai signifikansi 0,011 < α (0,05). Artinya pengaruh kebanggaan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir adalah positif. Dengan demikian, hipotesis kedelapan diterima.

i. Pengujian Hipotesis Kesembilan (H_9)

Variabel peran gender (PG) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,024 atau dengan nilai signifikansi 0,856 < α (0,05). Artinya pengaruh peran gender terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir adalah negatif. Dengan demikian, hipotesis kesembilan ditolak.

Tabel 4.18

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H_1	Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.	Diterima
H_2	Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.	Diterima
H_3	Pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.	Diterima
H_4	Nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.	Diterima

H_5	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.	Diterima
H_6	Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.	Diterima
H_7	Personalitas tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.	Ditolak
H_8	Kebanggaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.	Diterima
H_9	Peran gender tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir.	Ditolak

C. Pembahasan

1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh penghargaan finansial terhadp pemilihan karir mahasiswa menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,018 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil analisa ini menjelaskan bahwa semakin tinggi penghargaan finansial dari karir yang dipilih, maka semakin tinggi tingkat pemilihan karir mahasiswa. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiatami (2013) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa.

Penghargaan finansial merupakan faktor yang paling mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan atau non akuntan. Mahasiswa beranggapan semakin besar gaji yang diterimanya maka semakin besar juga kemungkinan mahasiswa untuk memilih karir tersebut. Kenaikan gaji yang cepat dan adanya gaji lembur yang diberikan, dinilai dapat mennambah minat mahasiswa dalam memilih karir tersebu, karena dinilai

akan menjadikan lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian dana pensiun juga menjadi daya tarik tersendiri untuk memilih karir, karena adanya jaminan di hari tua saat sudah tidak di masa produktiv untuk bekerja.

2. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir

Hasil analisis regresi mengenai pelatihan profesional terhadap pemiihan karir mahasiswa menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemiihan karir mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,014 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil analisa ini menjelaskan bahwa adanya pelatihan sebelum dan setelah bekerja yang rutin, maka akan semakin menarik perhatian mahasiswa untuk memilih karir tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriliyan (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa.

Pelatihan profesional juga mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan atau non akuntan. Pelatihan profesional pada saat bekerja dianggap dapat menambah ilmu pengetahuan dan soft skill individu mahasiswa. Selain itu, pelatihan yang dilakukan sebelum bekerja juga dapat membantu mahasiswa dalam memahami apa yang dilakukan pada saat bekerja nantinya. Dengan adanya pelatihan profesional juga dinilai akan menjadikan mahasiswa agar lebih profesional dalam bekerja.

3. Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh pengakuan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa menunjukkan bahwa pengakuan

profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,026 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil analisa ini menjelaskan bahwa adanya pengakuan atas apa yang dilakukan, maka semakin tinggi tingkat ketertarikan mahasiswa dalam memilih karir tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilliawati (2014) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa.

Pengakuan profesional dinilai juga mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan atau non akuntan. Dengan adanya pengakuan profesional, dinilai dapat menambah ketertarikan mahasiswa dalam memilih karir. Pengakuan profesional atau pengakuan atas prestasi dianggap dapat memotivasi dalam bekerja, serta bisa menjadikan mahasiswa untuk lebih berkembang. Pengakuan profesional tidak hanya merupakan pengakuan yang berdasarkan finansial tetapi juga pengakuan atas kinerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap mahasiswa dalam menekuni karir tersebut.

4. Pengaruh Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh nilai sosial terhadap pemilihan karir mahasiswa menunjukkan bahwa niai sosial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,032 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil analisa ini menjelaskan bahwa semakin baik niai sosial yang ada pada karir yang dipilih, maka semakin tinggi tingkat pemilihan karir. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramdani (2013) yang

menyatakan bahwa nilai sosial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa.

Nilai sosial memiliki pengaruh terhadat minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Nilai sosial merupakan hubungan antara individu dan hubungan individu dengan masyarakat. Mahasiswa menganggap berhubungan sosial dengan orang lain dan masyarakat adalah hal yang penting dalam menjalankan karir, karena dengan adanya hubungan antar individu akan dapat meningkatkan kerja sama dalam bekerja, serta hubungan dengan masyarakat yang dapat mencerminkan seseorang dalam lingkungan berdasarkan karirnya, dan tata cara berhubungan dengan klien.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,012 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil analisa ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada karir yang dipilih, maka semakin tinggi tingkat pemilihan karir. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksono (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa.

Lingkungan kerja mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan atau non akuntan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman terbukti akan membuat mahasiswa tertarik untuk bekerja dan betah

dengan pekerjaannya. Dengan suasana bekerja aman dan nyaman maka untuk menghadapi tekanan kerja, dan beban pekerjaan pun dirasa bisa diatasi. Lingkungan kerja juga dapat mendorong kinerja yang lebih bagus dalam bekerja.

6. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,045 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil analisa ini menjelaskan bahwa semakin bagus pertimbangan pasar kerja yang ada pada karir yang dipilih, maka semakin tinggi tingkat pemilihan karir. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Averus (2015) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa.

Pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Kemudahan mengakses dan ketersediaan lowongan pekerjaan yang merupakan hal yang dipertimbangkan oleh mahsiswa sebelum memulai karirnya. Saat ini mahasiswa menanggapi perkembangan dunia bisnis yang semakin berkembang di Indonesia dimana perusahaan–perusahaan lokal maupun asing semakin berkembang pesat.

7. Pengaruh Personalitas Terhadap Pemiihan Karir

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh personalitas terhadap pemilihan karir mahasiswa menunjukkan bahwa personalitas tidak

berpengaruh terhadap loyalitas nasabah di perbankan syariah. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,787 yang lebih besar dari *alpha* 0,05. Hasil penelitian ini tidak konsisten dan tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriliyan (2011) yang menyatakan bahwa personalitas berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa.

Hipotesis ketujuh ditolak karena mahasiswa menganggap bahwa karir yang dipilih tidak mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional. Merdekawati dan Sulistyawati (2011) berpendapat bahwa personalitas berhubungan dengan salah satu kecocokan pada profesi, yaitu kepribadian. Hal ini menandakan bahwa personalitas suatu pekerjaan dengan personalitas seseorang menentukan kecocokan suatu karir. Kecocokan tersebut muncul saat mahasiswa tersebut telah menekuni karir tersebut, oleh sebab itu karena kecocokan itu timbul setelah karir itu ditekuni maka mahasiswa beranggapan personalitas bukanlah suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan.

8. Pengaruh Kebanggaan Terhadap Pemilihan Karir

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh kebanggaan terhadap pemilihan karir mahasiswa menunjukkan bahwa kebanggaan berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,011 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil analisa ini menjelaskan bahwa semakin merasa bangga atas karir yang dipilih , maka semakin tinggi tingkat pemilihan karir. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Meliana (2014) yang menyatakan bahwa kebanggaan berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa.

Kebanggaan juga memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Kebanggaan akan karir yang diinginkan adalah suatu hal yang hanya bisa dirasakan sendiri. Hal ini dapat mempengaruhi mahasiswa dalam bekerja karena ada kebanggaan tersendiri atas karir yang dijalani dan rasa puas dalam diri.

9. Pengaruh Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh peran gender terhadap pemilihan karir mahasiswa menunjukkan bahwa peran gender tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,856 yang lebih besar dari *alpha* 0,05. Hasil penelitian ini tidak konsisten dan tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Philip (2012) yang menyatakan bahwa peran gender berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa.

Hipotesis kesembilan ditolak karena mahasiswa menilai tidak ada perbedaan perlakuan sikap antara pria dan wanita pada profesi akuntan atau non akuntan. Andersen (2012) yang menyatakan isu perbedaan gender dikalangan profesi akuntan dinilai tidak terjadi dan tidak terbuktikan, kesetaraan gender masih menjadi asas yang dijunjung tinggi dalam profesi akuntan.