

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PEMILIHAN
KARIR SEBAGAI DOSEN BAGI MAHASISWA AKUNTANSI
(STUDI KASUS PADA FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
DI UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG)**

Rulyanti Susi Wardhani
Ivan Lesmana
Dosen Universitas Bangka Belitung
Ruli_amri@yahoo.com

ABSTRACT

An Analysis of Faktor that Influence the Accounting Students to Select Their Career as a Lecturer (A Case study at Economic Faculty of Bangka Belitung University).

This study aims to determine the effect of intrinsic value of work, income, availability of work opportunities, work environment, sacrifice of profession, skills, and work understanding to career selection of accounting students being a lecturer. Primary data is collected from the field. Samples are 119 students using Slovin formula and analyzed by factor analysis.

The analysis yields there are two factors affecting the career selection of accounting students being a lecturer. First, job information consisted of some variables such as income, availability of work opportunities, and work understanding. Second, personality consisted of work intrinsic value and work environment. There is relation between those factors showed by the result of analisis factor in which the magnitude of both is high enough over 0.5 (50%). The amount of the first factor is 65% and the second one is 57.9%. So, it can be concluded that the most dominant factor is the first factor (job information).

Keyword : *intrinsic value of work, income, availability of work opportunities, work environment, sacrifice of profession. Skills, work understanding, personality.*

PENDAHULUAN

Pada umumnya manusia memiliki sifat dasar untuk mengejar atau mencapai segala sesuatu yang telah dicita-citakannya. Seorang individu diharapkan bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan yang sudah didapatkannya. Sebagai individu yang ingin maju dan berkembang dibutuhkan sebuah motivasi diri untuk bisa bekerja keras dan memiliki rasa tanggung jawab agar kualitas kinerjanya semakin meningkat, sebagai upaya dalam mengantisipasi menghadapi persaingan yang berat baik didunia bisnis maupun persaingan diantara sesama tenaga kerja yang semakin ketat.

Dunia bisnis yang berkembang secara tidak langsung memberikan peluang atau kesempatan lapangan pekerjaan yang semakin beragam untuk semua angkatan kerja. Dalam hal ini yang termasuk sebagai salah satu angkatan kerja yaitu sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi baik dari universitas negeri maupun universitas swasta. Dalam perkembangan dunia bisnis harus selalu didukung dengan pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan lulusan sarjana yang berkualitas dan siap untuk bersaing didunia kerja, oleh karena itu diperlukan desain pendidikan akuntansi yang relevan terhadap dunia kerja.

Pemilihan sebuah karir bagi mahasiswa akuntansi adalah tahap awal dari pembentukan karir tersebut. Mahasiswa tahun terakhir menjelang kelulusannya tentu telah memiliki rencana atau paling tidak pemikiran mengenai alternatif langkah yang akan ditempuh setelah berhasil menyelesaikan kuliahnya. Pemilihan karir bagi lulusan akuntansi tidak tertutup pada profesi akuntansi saja, banyak pilihan profesi yang dapat dipilih oleh mereka, tergantung dari faktor-faktor yang melatar belakangnya.

Banyak realitas yang terjadi di dunia kerja yang mengharuskan lulusan akuntansi pandai dalam mempertimbangkannya. Sarjana akuntansi mempunyai paling tidak tiga alternatif langkah yang ditempuh: *Pertama*, setelah menyelesaikan S1 jurusan akuntansi, seorang sarjana ekonomi jurusan akuntansi dapat langsung bekerja; *kedua*, melanjutkan pendidikan akademik S2 dan; *ketiga*, melanjutkan pendidikan profesi menjadi akuntan publik, dengan kata lain, setelah menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana jurusan akuntansi, sarjana akuntansi dapat memilih menjadi akuntan publik atau memilih profesi yang lain (Astami, 2011). Sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir yang akan dijalannya sesuai dengan keinginan dan harapannya masing-masing.

Terkait dengan profesi akuntansi, dalam dunia kerja ada beberapa karir yang dapat dijalankan oleh sarjana ekonomi jurusan akuntansi, misalnya sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik

(Wijayanti, 2001). Akuntan publik atau auditor adalah akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik dimana melakukan jasa pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja pada perusahaan yang tugasnya untuk menyediakan informasi keuangan. Kemudian akuntan pemerintahan adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintahan yang dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan keahlian yang telah di peroleh dari lembaga pendidikan, sedangkan akuntan pendidik (dosen) adalah akuntan yang tugas utamanya mengajar pada perguruan tinggi (Dewi, 2003).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karir sudah banyak dilakukan dan memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan Wijayanti (2001) menyebutkan bahwa terdapat perbedaan faktor pelatihan profesional, penghargaan finansial dan nilai-nilai sosial menjadi pertimbangan dalam pemilihan karir. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Melani Oktavia (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memotivasi pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi dari urutan teratas adalah nilai intristik pekerjaan, pengetahuan mengenai keuntungan, fleksibilitas profesi, peluang pasar kerja dan persepsi pengorbanan suatu profesi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng (2007) dan Yuliar Ocivitvia (2011) masing-masing menyatakan bahwa secara signifikan terdapat perbedaan faktor ketersediaan lapangan kerja dan persepsi mahasiswa tentang manfaat profesi akuntan publik antara profesi akuntan publik dan non akuntan publik, Berdasarkan hasil analisis diskriminan menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang paling diminati diantara pemilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik yaitu faktor persepsi mahasiswa tentang pengorbanan profesi sebagai akuntan publik.

Penelitian ini lebih memfokuskan pada profesi Akuntan Pendidik (Dosen), hal ini lebih dikarenakan beberapa pertimbangan berikut: *pertama*, Akuntan Pendidik adalah Akuntan yang tugas utamanya mengajar pada perguruan tinggi (Dewi, 2003), *kedua*, para peneliti dari penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti tentang faktor yang memengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan

publik, sehingga pada penelitian ini, peneliti ingin memfokuskan penelitian terhadap akuntan pendidik, dimana pada penelitian ini sama-sama mempertimbangkan faktor-faktor yang disajikan sebagai variabel penelitian pada penelitian sebelumnya yaitu: nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, pengorbanan profesi dan lingkungan kerja. *Ketiga*, berdasarkan data dari BAAK FE UBB untuk jurusan akuntansi terdapat lima dosen tetap dan 3 dosen sedang melakukan studi untuk menempuh gelar S2, dengan jumlah mahasiswa akuntansi sebanyak 506 mahasiswa. Jika diukur dengan rasio perbandingan jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa adalah 1: 63. Menurut Surat Edaran Sekjen Dinas, Dirjen Dikti nomor 290/D/T/2007 rasio perbandingan yang ideal adalah IPA 1:25, dan IPS 1:30.

Penelitian ini mengambil sampel mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bangka Belitung sebanyak 119 Mahasiswa dengan kriteria yang dijadikan sampel adalah terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Akuntansi pada Universitas Bangka Belitung yang telah atau sedang mengambil mata kuliah konsentrasi atau minimal semester 5 dengan IPK minimal 2,75 dan nilai pelajaran mata kuliah akuntansi minimal B.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, pengorbanan profesi, lingkungan kerja, keterampilan yang dimiliki, dan pemahaman kerja memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi; (2) Faktor apa yang paling dominan yang memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan terhadap Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Faktor intrinsik pekerjaan merupakan suatu nilai kepuasan yang berasal dalam diri seseorang atau setelah melakukan pekerjaan. Nilai intrinsik berkaitan dilakukan oleh orang lain maupun oleh dirinya sendiri. Tiga macam teori kepuasan yaitu: (1) Teori *Discrepansi* yaitu teori kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara-antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan semakin besar ketidakpuasannya. Jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan; (2) Teori *Equity* yaitu prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi.; (3) Teori Dua Faktor yaitu teori yang menjelaskan bahwa situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* yaitu situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri dan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Nilai intrinsik pekerjaan memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa jurusan akuntansi

Pengaruh Penghasilan terhadap Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Penghasilan atau dengan nama lain yang lebih dikenal dengan gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang

dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi keputusan kerja. Dan berdasarkan penelitian sebelumnya menegaskan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karir, para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi menempatkan gaji sebagai alasan utama. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂ : Penghasilan memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa jurusan akuntansi

Pengaruh Ketersediaan kesempatan kerja terhadap Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Kesempatan kerja merupakan hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Dalam ilmu ekonomi, kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing. Kesempatan Kerja (*demand for labour*) adalah suatu keadaan yang menggambarkan/ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Dengan demikian kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃ : Ketersediaan kesempatan kerja memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa jurusan akuntansi

Pengaruh Pengorbanan Profesi terhadap Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Begitu banyak pengertian mengenai pengorbanan namun salah satunya pengorbanan adalah segala sesuatu yang kita berikan kepada sesama dan tanpa pamrih atau ikhlas, semata-mata demi kebaikan bersama. Pengorbanan dimulai dari hal yang kecil, namun dapat bermanfaat bagi semua. Pengorbanan dapat berupa harta benda, pikiran, perasaan, bahkan dapat juga berupa jiwanya. Akuntan pendidik merupakan profesi yang penuh tantangan pada awal kerja menjadi tenaga pengajar (dosen) yang terpercaya dimana semua hal tersebut merupakan

pekerjaan yang menarik. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄ : Pengorbanan Profesi memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa jurusan akuntansi

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai bekerja. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅ : Lingkungan Kerja memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa jurusan akuntansi

Pengaruh Keterampilan yang Dimiliki terhadap Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas atau kecakapan yang disyaratkan. Dalam pengertian luas, jelas bahwa setiap cara yang digunakan untuk mengembangkan manusia, bermutu dan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sebagai mana diisyaratkan. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₆ : Keterampilan yang dimiliki memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa jurusan akuntansi

Pengaruh Pemahaman Kerja terhadap Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Menurut kamus lengkap bahasa Indonesia pemahaman adalah sesuatu hal yang kita pahami dan kita mengerti dengan benar. Sedangkan menurut Suhaimi, (2009) menyatakan bahwa pemahaman (*comprehension*) memperluas, menyimpulkan, menggeneralisasikan, memberikan contoh, menuliskan kembali, dan memperkirakan. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₇ : Pemahaman kerja memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa jurusan akuntansi

METODELOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Jurusan Akuntansi pada Universitas Bangka Belitung yaitu sebanyak 506 Mahasiswa. Dalam penelitian ini sampel diambil berdasarkan rumus penarikan sampel Slovin yaitu sebanyak 119 Mahasiswa. Tabel di bawah ini menunjukkan sampel yang diperoleh berdasarkan criteria yang telah ditetapkan.

Metode Pengumpulan Data, Sumber Data, dan Metode Analisis Data

Ada tiga teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: (1) Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Dalam penelitian ini, survei dilakukan kepada para mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bangka Belitung; (2) Studi Literatur adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mencari dasar-dasar pemikiran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa jurusan akuntansi, yang didapatkan melalui berbagai sumber baik buku, informasi, maupun dari contoh penelitian-penelitian sebelumnya; (3) Interview (wawancara) adalah komunikasi dua arah yang dilakukan untuk mendapatkan data dari responden. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada para mahasiswa Jurusan Akuntansi serta kepada para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Analisis faktor adalah suatu teknik untuk menemukan hubungan

(*interrelationship*) antara sejumlah variabel-variabel yang saling independen satu dengan yang lain, sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal. Metode analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah penegasan suatu hipotesis (*confirmatory uses*). Adapun proses dari analisis faktor adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan variabel apa saja yang akan dianalisis
- b. Menguji variabel-variabel yang telah ditentukan, menggunakan metode *Kaiser-Meiyer-Olkin (KMO) and Barlett's test* serta pengukuran MSA (*Measure of Sampling Adequacy*)
- c. Melakukan proses inti pada analisis faktor, yaitu *factoring*
- d. Melakukan proses *factor rotation* atau rotasi terhadap faktor yang telah terbentuk
- e. Interpretasi atas faktor yang telah terbentuk, khususnya pemberian nama atas faktor yang telah terbentuk.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *the Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) for Windows Version 17* dan *Microsoft Office Excel 2007*. Untuk menguji model ketepatan model faktor, uji statistic yang digunakan adalah nilai KMO dan MSA. Untuk ketetapan KMO dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Ukuran Ketetapan KMO

Ukuran KMO	Rekomendasi
0,9	Baik sekali
0,8	Baik
0,7	Sedang / Agak baik
0,6	Cukup
0,5	Kurang
< 0,5	Ditolak

Sumber: Suliyanto (2005) dalam Zuniar (2010)

Sedangkan untuk angka MSA berkisar antara 0-1, dengan criteria sebagai berikut:

- a. $MSA = 1$ maka variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
- b. $MSA > 0,5$ maka variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
- c. $MSA < 0,5$ maka variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Variabel-Variabel Yang Digunakan Dalam Penelitian

Variabel	Indikator yang mempengaruhi	Skala pengukuran
Nilai Intrinsik Suatu Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pekerjaan yang menantang • Jenis pekerjaan • Tuntutan kreativitas • Tingkat kebebasan • Suasana pekerjaan 	Ordinal
Penghasilan	<ul style="list-style-type: none"> • Penghasilan berdasarkan gelar • Penghasilan utama • Penghasilan lain-lain • Dana pensiun 	Ordinal
Ketersediaan Kesempatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pilihan jenis pekerjaan yang beranekaragam • Kesempatan untuk berkembang • Kesempatan masa depan 	Ordinal
Pengorbanan Suatu Profesi	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggungjawab pekerjaan yang besar • Tantangan pekerjaan • Waktu luang 	Ordinal
Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sifat pekerjaan • Tekanan kerja • kekeluargaan • Penyesuaian umur • Waktu kerja 	Ordinal
Keterampilan yang Dimiliki	<ul style="list-style-type: none"> • Keahlian khusus • Nilai tambah 	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman kerja 	
Pemahaman Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi mahasiswa • Sudut pandang • Pengetahuan • Pikiran/pendapat 	Ordinal

Sumber: Data diolah, 2012

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki satuan yang berbeda-beda, sehingga sebelum dilakukan pengujian harus dilakukan proses standarisasi untuk mengurangi bias dalam analisis faktor. Proses standarisasi data bisa dilakukan dengan mentransformasi data ke bentuk zscore. Dengan demikian proses penilaian variabel untuk kasus dengan data yang bervariasi dalam besaran dilakukan dengan dua tahapan, yaitu standarisasi data dengan zscore dan penilaian variabel (Santoso, 2010:70).

Acuan untuk melakukan pengujian dengan test ini adalah korelasi yang cukup kuat antar independen variabel, yaitu harus lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian pertama dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
KMO and Bartlett's Test

	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency.</i>	.521
<i>Barlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	395.245
	<i>Df</i>	21
	<i>Sig</i>	.000

Sumber: Data diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat angka KMO and *Barlett's Test* adalah 0,521, angka Chi-Square 395.245 dengan signifikan 0,000. Sedangkan untuk df ditunjukkan dengan angka 21. Oleh karena nilai signifikan jauh di bawah 0,05

($0,000 < 0,05$) maka variabel dan sampel sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor. Untuk nilai MSA nya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Measure of Sampling Adequacy (MSA)

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
<i>Anti-image</i>	V1	.921	-.004	.022	.017	-.033	.145	-.093
<i>Covariance</i>	V2	-.004	.868	-.133	.031	-.028	.079	-.024
	V3	.022	-.133	.456	.042	-.036	.010	-.311
	V4	.017	.031	.042	.085	-.081	-.010	-.042
	V5	-.033	-.028	-.036	-.081	.086	-.002	.033
	V6	.145	.079	.010	-.010	-.002	.913	-.105
	V7	-.093	-.024	-.311	-.042	.033	-.105	.453
	<i>Anti-image</i>	V1	.655 ^a	-.005	.033	.061	-.116	.159
<i>Correlation</i>	V2	-.005	.692 ^a	-.211	.113	-.104	.089	-.038
	V3	.033	-.211	.513 ^a	.214	-.183	.015	-.684
	V4	.061	.113	.214	.496 ^a	-.952	-.037	-.215
	V5	-.116	-.104	-.183	-.952	.502 ^a	-.007	.166
	V6	.159	.089	.015	-.037	-.007	.635 ^a	-.164
	V7	-.145	-.039	-.684	-.215	.166	-.164	.532 ^a

Sumber: Data diolah, 2012

Berdasarkan data di atas, nilai MSA untuk variabel 1 (nilai intrinsik pekerjaan) adalah 0,655, variabel 2 (penghasilan) adalah 0,692, variabel 3 (ketersediaan kesempatan kerja) adalah 0,513, variabel 4 (pengorbanan profesi) adalah 0,496, variabel 5 (lingkungan kerja) adalah 0,502, variabel 6 (keterampilan yang dimiliki) adalah 0,635, dan variabel 7 (pemahaman kerja) adalah 0,532. Oleh karena variabel 4 (pengorbanan profesi) adalah 0,496 yang berada di bawah 0,5. Maka variabel tersebut tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Untuk itu dilakukan pengujian ulang untuk mendapatkan variabel apa saja yang nilainya lebih dari 0,5

Tabel 5
Pengujian Ulang KMO and Barlett's Test

	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>	.560
<i>Barlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	112.379
	<i>Df</i>	15
	<i>Sig</i>	.000

Sumber: Data diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas angka KMO Measure of Sampling Adequacy adalah 0,560. Nilai KMO tersebut di atas 0,5 maka kumpulan variabel dapat diproses lebih lanjut. Pada tabel di atas juga terlihat angka *Barlett's Test* (yang ditunjukkan angka *Chi-Square*) sebesar 112.379 dengan signifikan 0,000 dan untuk df ditunjukkan dengan nilai 15. Oleh karena tingkat signifikan jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka variabel-variabel tersebut memenuhi syarat untuk analisis faktor.

Tabel 6
Pengujian Ulang Measure of Sampling Adequacy (MSA)

		V1	V2	V3	V5	V6	V7
<i>Anti-image</i>	V1	.916	-.011	.014	-.175	.148	-.089
<i>Covariance</i>	V2	-.011	.879	-.157	.010	.084	-.010
	V3	.014	-.157	.478	.045	.016	-.319
	V5	-.175	.010	.045	.917	-.125	-.085
	V6	.148	.084	.016	-.125	.914	-.116
	V7	-.089	-.010	-.319	-.085	-.116	.475
<i>Anti-image</i>	V1	.532 ^a	-.012	.021	-.191	.161	-.136
<i>Correlation</i>	V2	-.012	.717 ^a	-.242	.011	.094	-.015
	V3	.021	-.242	.549 ^a	.068	.024	-.669
	V5	-.191	.011	.068	.548 ^a	.136	-.129
	V6	.161	.094	.024	-.136	-.490 ^a	-.176
	V7	-.136	-.015	-.669	-.129	-.176	.554 ^a

Sumber: Data diolah, 2012

Berdasarkan data di atas, nilai MSA untuk variabel 1 (nilai intrinsik pekerjaan) adalah 0,655, variabel 2 (penghasilan) adalah 0,692, variabel 3 (ketersediaan kesempatan kerja) adalah 0,513, variabel 4 (pengorbanan profesi) adalah 0,496, variabel 5 (lingkungan kerja) adalah 0,502, variabel 6 (keterampilan yang dimiliki) adalah 0,635, dan variabel 7 (pemahaman kerja) adalah 0,532. Oleh karena variabel 4 (pengorbanan profesi) adalah 0,496 yang berada di bawah 0,5. Maka variabel tersebut tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Untuk itu dilakukan pengujian ulang untuk mendapatkan variabel apa saja yang nilainya lebih dari 0,5

Berdasarkan data di atas, nilai MSA untuk variabel 1 (nilai intrinsik pekerjaan) adalah 0,532, variabel 2 (penghasilan) adalah 0,717, variabel 3 (ketersediaan kesempatan kerja) adalah 0,549, variabel 5 (lingkungan kerja) adalah 0,548, variabel 6 (keterampilan yang dimiliki) adalah 0,490, dan variabel 7 (pemahaman kerja) adalah 0,554. Oleh karena variabel 6 (keterampilan yang dimiliki) adalah 0,490 yang artinya di bawah 0,5. Maka variabel tersebut tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Untuk itu dilakukan pengujian ulang untuk mendapatkan variabel apa saja yang nilainya lebih dari 0.5.

Tabel 7
Pengujian Ulang II KMO and Barlett's Test

	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>	.566
<i>Barlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	102.342
	<i>Df</i>	10
	<i>Sig</i>	.000

Sumber: Data diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas angka KMO *Measure of Sampling Adequacy* adalah 0,560, dimana nilai KMO tersebut di atas 0,5 maka kumpulan variabel dapat diproses lebih lanjut. Pada tabel di atas juga terlihat angka *Barlett's Test* (yang ditunjukkan angka *Chi-Square*) sebesar 112.379 dengan signifikan 0,000 dan untuk df ditunjukkan dengan nilai 15. Oleh karena tingkat signifikan jauh di bawah 0,05

($0,002 < 0,05$) maka variabel-variabel tersebut memenuhi syarat untuk analisis faktor.

Tabel 8
Pengujian Ulang II Measure of Sampling Adequacy

		V1	V2	V3	V5	V7
<i>Anti-image</i>	V1	.940	-.025	.012	-.162	-.075
<i>Covariance</i>	V2	-.025	.887	-.160	.022	.001
	V3	.012	-.160	.478	.048	-.327
	V5	-.162	.022	.048	.935	-.106
	V7	-.075	.001	-.327	-.106	.490
<i>Anti-image</i>	V1	.657 ^a	-.028	.017	-.173	-.110
<i>Correlation</i>	V2	-.028	.732 ^a	-.246	.024	.002
	V3	.017	-.246	.540 ^a	.072	-.675
	V5	-.173	.024	.072	.545 ^a	-.157
	V7	-.110	.002	-.675	-.157	.549 ^a

Sumber: Data diolah, 2012

Berdasarkan data di atas, semua variabel sudah memenuhi syarat untuk dilakukan proses analisis faktor selanjutnya yaitu proses *factoring* dikarenakan semua variabel sudah memiliki nilai di atas 0,5. Pada proses *factoring*, communalities pada dasarnya menunjukkan jumlah varians (bisa dalam bentuk persentase) dari suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada.

Tabel 9
Communalities

	<i>Initial</i>	<i>Extraction</i>
V1 (nilai intrinsik pekerjaan)	1.000	.539
V2 (penghasilan)	1.000	.400
V3 (ketersediaan kesempatan kerja)	1.000	.802
V5 (lingkungan kerja)	1.000	.619
V7 (pemahaman kerja)	1.000	.748

Sumber: Data diolah, 2012

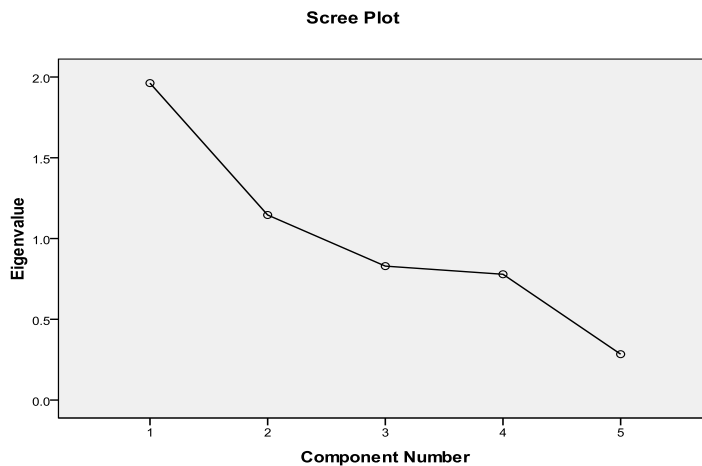
Berdasarkan tabel total *variance explained* diperoleh informasi bahwa jumlah faktor yang terbentuk ada 2 faktor yaitu faktor pertama memiliki *eigenvalues* 1.962 dan faktor kedua memiliki *eigenvalues* 1.146. Hal ini berarti 62.160% dari seluruh variabel yang ada dapat dijelaskan oleh 2 faktor yang terbentuk.

Tabel 10
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	1.962	39.246	39.246	1.962	39.246
2	1.146	22.914	62.160	1.146	22.914	62.160
3	.829	16.586	78.745			
5	.779	15.576	94.321			
7	.284	5.679	100.000			

Sumber: Data diolah, 2012

Jika total variance explained menjelaskan dasar penentuan banyaknya faktor yang telah diekstrak melalui perhitungan angka, maka diagram scree plot menjelaskan dasar penentuan banyaknya faktor yang dapat diekstrak melalui grafik



Gambar 1
Scree Plot

Tabel *component matrix* digunakan untuk mendistribusikan variabel-variabel yang telah diekstrak ke dalam faktor yang telah dibentuk berdasarkan *factor loading* (angka-angka yang ada pada tabel tersebut), yang menunjukkan besar korelasi antara suatu variabel dengan faktor 1 dengan faktor 2. Semakin besar nilai *factor loading*, maka menunjukkan variabel tersebut dapat dimasukkan ke dalam salah satu faktornya dan sebaliknya.

Tabel 11
Component Matrix

	Component	
	1	2
V1 (nilai intrinsik pekerjaan)	.335	.653
V2 (penghasilan)	.529	-.347
V3 (ketersediaan kesempatan kerja)	.864	-.235
V5 (lingkungan kerja)	.278	.736
V7 (pemahaman kerja)	.864	-.043

Sumber: Data diolah, 2012

Tabel *rotated component matrix^a* menunjukkan distribusi variabel-variabel yang telah diekstrak ke dalam faktor yang telah terbentuk berdasarkan *factor loading*-nya setelah dilakukan rotasi.

Tabel 12
Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
V1 (nilai intrinsik pekerjaan)	.080	.730
V2 (penghasilan)	.618	-.135
V3 (ketersediaan kesempatan kerja)	.891	.088
V5 (lingkungan kerja)	-.002	.787
V7 (pemahaman kerja)	.823	.268

Sumber: Data diolah, 2012

Jadi kelima variabel tersebut telah direduksi menjadi dua faktor yaitu:

1. Faktor pertama terdiri atas penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, pemahaman kerja
2. Faktor kedua terdiri atas nilai intrinsik pekerjaan dengan lingkungan kerja.

Pada tabel component transformation matrix, angka-angka yang ada pada diagonal, antara component 1 dengan component 1 dan antar component 2 dengan component 2 terlihat jauh diatas 0,5 yaitu 0,9. Hal ini membuktikan bahwa kedua faktor yang terbentuk sudah tepat karena mempunyai korelasi yang tinggi.

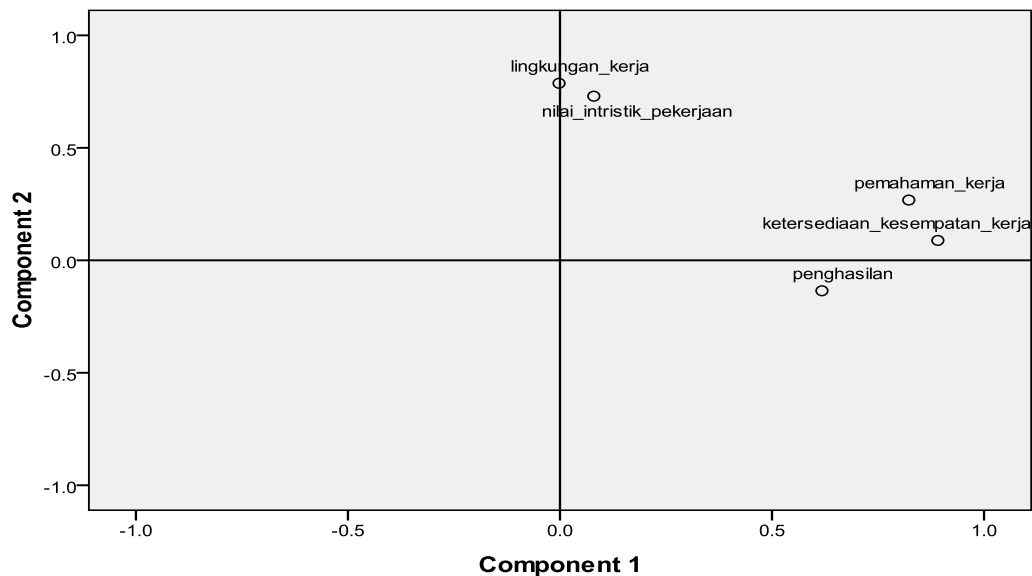
Tabel 13
Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.934	.356
2	-.356	.934

Sumber: Data diolah, 2012

Selain menggunakan hasil dari rotasi faktor, proses rotasi faktor dapat juga dilihat dari diagram *component plot in rotated space*.

Component Plot in Rotated Space



Gambar 2
Component Plot in Rotated Space

Hasil penelitian ini menunjukkan pemilihan karir sebagai dosen dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor informasi pekerjaan dan faktor kepribadian. Faktor pertama adalah faktor informasi pekerjaan yang terdiri atas penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, dan pemahaman kerja. Faktor informasi pekerjaan menjadi pertimbangan pertama mahasiswa dalam memilih karir, dimana mahasiswa dapat melihat seberapa besar peluang atau kesempatan dalam memperoleh karir. Kemudian dengan melihat jenis pekerjaannya, proses dalam menempuh karir, orang yang bagaimana yang bisa mendapatkan pekerjaan, atau memiliki syarat-syarat khusus dalam menempuh karir. Serta dengan melihat seberapa besar penghasilan yang akan didapat mahasiswa jika memilih karir sebagai dosen.

Faktor kedua adalah faktor kepribadian yang terdiri atas nilai intrinsik pekerjaan dan lingkungan kerja. Faktor kepribadian mahasiswa dapat melihat kepuasan dalam memilih karir serta dapat melihat lingkungan kerja dimana lingkungan kerja sangat penting karena dengan lingkungan kerja mahasiswa dapat melihat mampukah mahasiswa beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan pekerjaan sebagai dosen.

Hubungan Nilai Intrinsik Pekerjaan dengan Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Nilai intrinsik pekerjaan memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian lapangan yang menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai dosen memberikan tantangan sendiri, walaupun karir sebagai dosen tidaklah mudah namun dengan kreatifitas didukung dengan suasana kerja yang dinamis dan fleksibel, karir sebagai dosen bagi mahasiswa memiliki nilai kepuasan. Nilai intrinsik pekerjaan merupakan suatu nilai kepuasan yang berasal dalam diri seseorang atau setelah melakukan pekerjaan. Nilai intrinsik berkaitan dilakukan oleh orang lain maupun oleh dirinya sendiri. Nilai intrinsik pekerjaan tidak terpisah dari sifat pekerjaannya itu sendiri dan memberikan kepuasan secara langsung saat pekerjaan dilakukan.

Berdasarkan tabel *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) untuk nilai intrinsik pekerjaan memiliki nilai 0,657. Nilai ini menunjukkan lebih besar sama dengan 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi.

Hubungan Penghasilan dengan Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Penghasilan dinyatakan sebagai alat ukur untuk melihat pertimbangan jasa yang telah diberikan seseorang dalam bekerja. Mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung beranggapan bahwa menjadi seorang dosen memiliki penghasilan yang besar dikarenakan mahasiswa beranggapan seorang dosen selain memiliki gaji atau penghasilan tetap juga memiliki penghasilan lain seperti tunjangan dan dana pensiun. Mahasiswa juga beranggapan menjadi seorang dosen memiliki penghasilan yang besar ditunjang dengan gelar yang dimiliki.

Berdasarkan tabel *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) untuk penghasilan memiliki nilai 0,732. Nilai ini menunjukkan lebih besar sama dengan 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel penghasilan berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi.

Hubungan Ketersediaan Kesempatan Kerja dengan Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Ketersediaan kesempatan kerja memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung. Hal ini sesuai dengan penelitian dilapangan bahwa di Universitas Bangka Belitung tidak memiliki beasiswa untuk mahasiswanya yang telah lulus program sarjana dalam menempuh program magister. Hal ini tidak sesuai dengan keadaan kampus dimana Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi khususnya kekurangan tenaga pengajar. Yang dalam hal ini peluang bagi mahasiswa akuntansi untuk menjadi dosen pada Fakultas Ekonomi sangatlah besar namun dikarenakan aturan sudah menetapkan oleh karena itu bagi mahasiswa yang ingin memilih karir sebagai dosen harus membiayai kuliahnya sendiri. Mahasiswa menyatakan pemilihan karir sebagai dosen memiliki pilihan pekerjaan yang beranekaragam, dikarenakan pemilihan

karir sebagai dosen memiliki kesempatan untuk berkembang oleh karena itu mahasiswa menyatakan pemilihan karir sebagai dosen dapat menjamin karir dimasa depan.

Berdasarkan tabel *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) untuk ketersediaan kesempatan kerja memiliki nilai 0,540. Nilai ini menunjukkan lebih besar sama dengan 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel ketersediaan kesempatan kerja berpengaruh pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi.

Hubungan Pengorbanan Profesi dengan Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Variabel pengorbanan profesi tidak memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di universitas Bangka Belitung. Dari hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian dilapangan, mahasiwa menyatakan karir sebagai dosen memiliki tanggung jawab sosial yang besar serta tidak memiliki waktu santai saat bekerja. Namun dari hasil analisis menunjukan variabel pengorbanan profesi tidak memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen

Berdasarkan tabel *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) untuk pengorbanan profesi memiliki nilai 0,496. Nilai ini menunjukkan lebih kecil dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pengorbanan profesi tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Seorang dosen harus bersifat rutin dalam pekerjaannya karena pekerjaan sebagai dosen memiliki tekan kerja yang sangat tinggi. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja secara optimal, lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional jika seseorang menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka seseorang akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja seseorang juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut juga mencangkup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai

kerja. Dimana menjadi seorang dosen harus bisa menyesuaikan diri dengan dosen yang lain dengan kata lain seorang dosen harus hubungan yang erat dengan dosen yang lain. Menurut hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja ini merupakan faktor utama yang memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung.

Berdasarkan tabel *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) untuk lingkungan kerja berada pada nilai 0,545. Nilai ini menunjukkan lebih besar sama dengan 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi.

Hubungan Keterampilan Yang Dimiliki dengan Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Keterampilan yang dimiliki merupakan kecakapan dalam menyelesaikan tugas, mampu, dan cekatan yang digunakan untuk mengembangkan manusia agar lebih berbakat, bermutu dan memiliki pengetahuan dan kemampuan sebagai mana yang diisyaratkan. Dari hasil lapangan mahasiswa menyatakan menjadi seorang dosen harus memiliki keahlian khusus dimana keahlian khusus tersebut akan menjadi nilai tambah untuk menjadi dosen. Juga untuk menjadi seorang dosen setidaknya harus memiliki pengalaman kerja.

Berdasarkan tabel *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) untuk keterampilan yang dimiliki memiliki nilai 0,490. Nilai ini menunjukkan lebih kecil dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel keterampilan yang dimiliki tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi.

Hubungan Pemahaman Kerja dengan Pemilihan Karir Sebagai Dosen

Pemahaman kerja merupakan pemahaman dalam suatu hal yang benar-benar kita pahami dan bebar-benar kita mengerti. Hal ini sesuai dengan penelitian dilapangan dimana mahasiswa menyatakan menjadi seorang dosen harus paham betul dengan tugasnya dikarenakan menjadi seorang dosen merupakan pekerjaan

yang mulia dan merupakan cita-cita yang mulia dimana menjadi seorang dosen haruslah seorang yang pintar dan pada masa yang akan datang menjadi seorang dosen sudah dapat menjamin masa depan yang cerah.

Berdasarkan tabel *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) untuk pemahaman kerja berada pada nilai 0,549. Nilai ini menunjukkan lebih besar sama dengan 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pemahaman kerja berpengaruh pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, lingkungan kerja dan pemahaman kerja terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung, sedangkan pengorbanan profesi dan keterampilan yang dimiliki tidak memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung.

Berdasarkan hasil analisis faktor, terbentuk dua faktor yang memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen yaitu faktor 1 dan faktor 2. Faktor 1 diberi nama faktor informasi pekerjaan yang terdiri dari penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, dan pemahaman kerja. Sedangkan faktor 2 diberi nama faktor kepribadian yang terdiri dari nilai intrinsik pekerjaan dan lingkungan kerja. Faktor yang paling dominan adalah faktor informasi pekerjaan.

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan, dikarenakan pada penelitian ini sampel dalam penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi secara umum belum memahami prosedur menjadi seorang dosen. Oleh karena itu saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Bangka Belitung

Apabila dimungkinkan bagi Universitas Bangka Belitung agar dapat memberikan beasiswa program magister (S2) kepada mahasiswa yang

berprestasi atau yang ingin melanjutkan studi program magister (S2) yang diharapkan mahasiswa yang mendapatkan beasiswa tersebut dapat berbakti atau mengabdikan kepada Universitas Bangka Belitung.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Apabila dimungkinkan untuk peneliti selanjutnya bisa dilakukan dengan menambah variabel lain atau item pertanyaan yang dianggap juga memengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi seperti sikap dan motivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amran, Chaniago. (2002). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Bandung : Pustaka Setia, 427-428

Astami, E.W. (2001), *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi Pada Sebuah PTS di Yogyakarta, Jurnal Kompak, No.1, Januari, 57-84*

Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung. (2011). *Panduan Penulisan Penelitian Fakultas Ekonomi UBB*

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3, Semarang: Universitas Diponegoro

Halim, Abdul. (2003), *Auditing I*, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta

Hasan, M, Iqbal. (2003), *Pokok – Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta

<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2286455-pengertian-lingkungan-kerja-menurut-pakar/#ixzz1wBalanZO> di akses pada tanggal 4 Juli 2012

<http://junaidichaniago.wordpress.com/2010/05/04/download-tabel-r-lengkap>. diakses pada tanggal 2 Januari 2012

Kunartinah. (2003). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol. 10. No. 20. Semarang : P3S STIE Stikubank

Mulyadi. (2002), *Auditing*, Edisi keenam, Salemba Empat, Jakarta

- MA, Hoetomo. (2005). <http://aadesanjaya.blogspot.com/2011/08/keterampilan-berbahasa.html>. diakses pada tanggal 26 Desember 2011
- Nitisemito, Alex dan Sedarmayati. (2000). <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2134350-pengertian-lingkungan-kerja/> diakses pada tanggal 26 Desember 2011
- Nurhela. (2010). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Nilai Intristik Pekerjaan dan lingkungan Kerja Auditor Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor*, Penelitian S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung
- O. Yuliar. (2011). *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Karir Antara Profesi Akuntan Publik dan Non akuntan public Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi*, Penelitian S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung
- P. Ajeng. (2007), *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Karir Antara Profesi Akuntan Publik dan Non akuntan public Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi*, Penelitian S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya, Malang
- Santoso, S. (2010), *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Setiyani, Rediana. (2005), *Faktor-faktor yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik: Study Empirik pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi di Jawa*
- Sugiono. (2009), *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. (2009). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (edisi revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara. 118-137
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wijayanti, Lilies, E. (2001). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi, *Jurnal Tema*, Volume II No. 2 September, h, 116-135