
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR SEBAGAI DOSEN BAGI MAHASISWA AKUNTANSI DI KOTA BATAM*ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING CAREER SELECTION AS LECTURER FOR ACCOUNTING STUDENTS IN BATAM CITY***Ratna Dewi Sari¹, Handra Tipa²**Program Studi Akuntansi, Universitas Putera Batam^{1,2}
e-mail: pb160810140@upbatam.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada para mahasiswa akuntansi yang berada di Universitas Batam, Universitas International Batam, Universitas Universal, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling purposive, yaitu mengambil sampel secara acak dari populasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini memiliki 150 responden mahasiswa akuntansi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deksriptif. Analisis data meliputi uji kelayakan data (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi berganda, serta pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi) dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen. Sedangkan pelatihan profesional dan lingkungan kerja membuktikan bahwa faktor tersebut berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, Pemilihan Karir Sebagai Dosen, Penghargaan Finansial.

Abstract: This study aims to determine the effect of financial rewards, professional training and work environment on career selection as a lecturer. This study uses primary data collected by distributing questionnaires to accounting students of Universitas Batam, Universitas International Batam, Universitas Universal University, and Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. The sampling method in this study uses purposive sampling method, which is to take a random sample from a predetermined population. In this study had 150 respondents of accounting students in Batam. The method of analysis used is a decriptif analysis. Data analysis includes data feasibility test (normality test, heterokedasticity test, autocorrelation test and multicoloniarity test), multiple regression analysis, and hypothesis testing (t test, F test, and coefficient of determination) using the Significant 0.05 (5%). The results of this study prove that financial rewards do not affect the selection of accounting student careers as a lecturer. While professional training and work environment proves that it influences the selection of accounting student careers as a lecturer.

Keywords: career selection as a lecturer, financial rewards, professional training, work environment

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.

Dengan berkembangnya dunia bisnis yang pesat, maka secara tidak langsung memberikan peluang atau kesempatan lapangan pekerjaan yang semakin banyak untuk semua angkatan kerja, termasuk kesempatan kerja untuk sarjana ekonomi dari jurusan akuntansi baik yang lulusan dari universitas negeri maupun dari universitas swasta. Para sarjana akuntansi memiliki beberapa pilihan dalam memilih karir/pekerjaan yaitu mereka dapat memilih bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan, bank ataupun instansi pemerintah. Selain beberapa pilihan tersebut, mereka dapat juga melanjutkan pendidikannya ke jenjang master/S2 dan setelah menyelesaikan pendidikan master, mereka dapat berkarir sebagai dosen atau menjadi seorang akuntan publik/non publik.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh para mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya adalah tentang pemilihan karir atau bidang pekerjaan yang akan mereka pilih nantinya. Pemilihan karir juga ditentukan dengan minat para mahasiswa yang pada dasarnya berbeda dengan mahasiswa yang lain. Perbedaan minat para mahasiswa tersebut salah satunya adalah ditentukan karena perbedaan persepsi mereka mengenai suatu pekerjaan. Terdapat banyak faktor yang mendasari para mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Faktor-faktor tersebut yaitu gaji/penghargaan financial, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja.

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. 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.

Penghargaan profesional mempengaruhi pandangan mahasiswa terhadap profesi sebagai dosen. Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan keahlian. Pada penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa secara keseluruhan yang memilih karir berbeda ditinjau dari pelatihan profesional. Dalam memilih karir sebagai dosen, mahasiswa tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Sebagian besar mahasiswa tidak open-minded tentang jenis pekerjaan yang mereka inginkan sehingga akan muncul prasangka yang telah terbentuk selama bertahun-tahun

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.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sudah ada yang melakukan dan memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Ambari, Indah Putri, 2017) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Selanjutnya, (Siskayani & Saitri, 2017) menyatakan bahwa bahwa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi adalah pelatihan profesional, pengakuan profesional dan personalitas. Kemudian (Hapsoro, Akuntansi, & Ekonomika, 2018) menyebutkan

bahwa kemampuan akademik, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan persyaratan menjadi akuntan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karirnya.

Berdasarkan penjabaran masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen di Kota Batam, untuk mengetahui pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen di Kota Batam, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen di Kota Batam, untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen.

KAJIAN TEORI

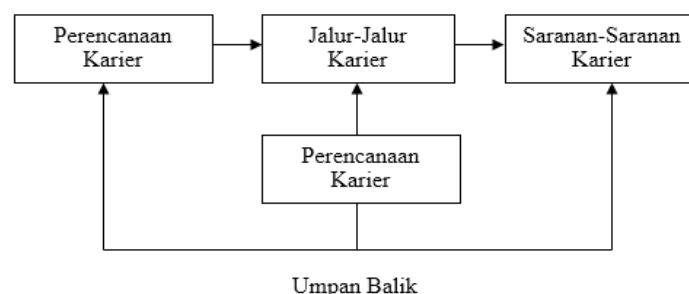
Pengertian Karir

Pada umumnya sebagian orang menilai karir adalah suatu pekerjaan yang dijabat oleh seseorang pada saat tertentu. Akan tetapi penilaian itu tidak sepenuhnya benar karena karir merupakan posisi pekerjaan (jabatan) yang dipegang atau dijabat oleh seseorang selama bertahun-tahun (Saihudin, 2019, p. 89). Sedangkan menurut (Larasati, 2018, p. 154) karir merupakan keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkarya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karir adalah seluruh perkembangan pekerjaan (jabatan) yang dipegang atau dijabat selama kehidupan kerja seseorang.

(Elbadiansyah, 2019, p. 138) menyatakan bahwa untuk mencapai karir yang diinginkan, diperlukan proses yang disebut perencanaan karir. Dalam perencanaan karir ada lima syarat utama yang harus dipenuhi agar proses perencanaan tersebut dapat berjalan dengan baik (Larasati, 2018, p. 161). Kelima syarat tersebut adalah:

- a) Dialog
- b) Bimbingan
- c) Keterlibatan Individual
- d) Umpan Balik
- e) Mekanisme Perencanaan Karir

Sebagian besar orang gagal mengelola karir mereka, karena tidak memperhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir tersebut. Mereka tidak menyadari bahwa sasaran-sasaran karir dapat memacu karir mereka dan menghasilkan kesuksesan yang lebih besar. Pemahaman akan konsep-konsep tersebut tidak menjamin kegiatan, akan tetapi dapat mengarahkan pada penetapan sasaran karir sehingga perencanaan dan pengembangan karir dapat terlaksana. Secara umum proses perencanaan dan pengembangan karir dapat dijelaskan pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Perencanaan dan Pengembangan Karier

Sumber: (Larasati, 2018, p. 175)

Proses perencanaan karier ini memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi sasaran-sasaran karier yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi yang mungkin dicapai apabila mampu bekerja secara produktif (Larasati, 2018, p. 159). Seseorang juga harus mengetahui dan memilih jalur-jalur menuju ke sasaran tersebut. Kemudian melalui kegiatan-kegiatan atau pengembangan karier, mereka mencari cara-cara untuk meningkatkan kemampuan dirinya dan mengembangkan sasaran karier sesuai yang mereka inginkan. Pada tahap pengembangan karier ini diperlukan proses eksplorasi diri dan meningkatkan kualitas kerja serta kematangan pribadi yang baik.

Teori Pengharapan

Pemilihan karier seseorang tidak terlepas dari perwujudan harapan dari sebuah karier yang akan dijalani. Setiap orang yang akan menentukan karier sudah pasti akan mengharapkan hasil dari jerih payah saat menjalani karier tersebut. Dengan kata lain, konsep pengambilan keputusan dalam memilih karier ini berhubungan dengan teori pengharapan. Teori pengharapan (expectancy theory) adalah salah satu dari teori motivasi kerja. (Sudjatmoko, 2015, p. 14) menyatakan bahwa pengharapan menunjukkan kepercayaan pada seseorang bahwa apa yang dilakukan itu mendapatkan kepuasan. Sedangkan menurut (Firmansyah & Mahardhika, 2018, p. 174), motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sehingga akan tercapai kinerja yang baik pula.

Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bekerja dalam Lembaga Pendidikan yang berfungsi mengembangkan ilmu akuntansi, melalui penelitian ilmiah, pengajaran ilmu akuntansi di perguruan tinggi (Sochib, 2018, p. 10). Profesi akuntansi pendidik sangat dibutuhkan bagi kemajuan profesi akuntansi itu sendiri, karena di tangan mereka para calon-calon akuntan dididik.

Mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai akuntan pendidik lebih mengharapkan pekerjaan keamanan kerja yang terjamin dan pekerjaan yang sifatnya rutin sehingga tidak mengalami kesulitan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, akuntan pendidik dianggap sebagai profesi yang mempunyai tanggung jawab untuk melakukan riset di bidang pendidikan agar kualitas pendidikan akuntansi khususnya semakin meningkat sehingga tidak tertinggal jauh dari negara-negara lain.

Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah bayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan manajemen, staf profesional klarikal (pekerja-pekerja kerah putih), untuk suatu masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau output yang dihasilkan (Putra, 2017). Penghargaan finansial juga merupakan salah satu bentuk pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen perusahaan memberikan balas jasa dalam bentuk gaji, bonus, dan tunjangan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan atas kinerjanya (Asmoro, Wijayanti, & Suhendro, 2016).

Pelatihan profesional

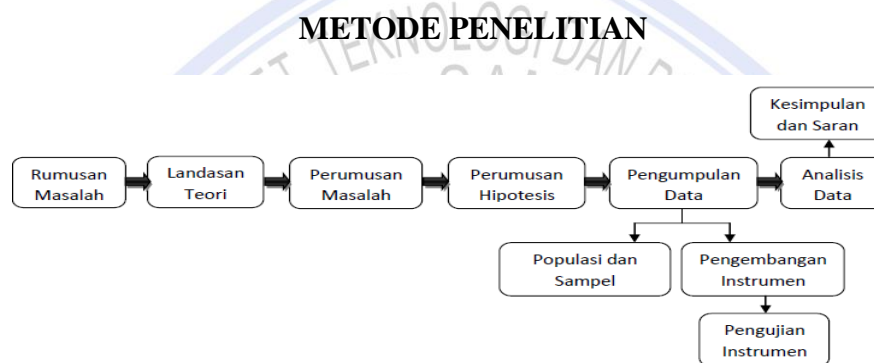
Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi (Abianti, 2015). Menurut (Saputra, 2018) program training (pelatihan) adalah suatu program pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar mencapai sasaran kerja yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut (Juliansah &

Suryaputri, 2016) terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu, salah satunya yaitu hubungan imbalan-sasaran pribadi, hubungan ini menjelaskan sampai sejauh mana imbalan dalam suatu organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut (Ambari, Indah Putri, 2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan itensitas jam lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Nainggolan, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada dan mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja segala sesuatunya yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan.



Gambar 2. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Batam, Universitas Internasional Batam, Universitas Universal, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo di Kota Batam. Variabel dependen sering kali diberi notasi Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Dosen / Akuntan Pendidik. Variabel bebas sering kali diberi notasi X. Variabel bebas (Independent Variable) dalam penelitian ini adalah Penghargaan finansial, pelatihan professional dan lingkungan kerja.

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini akan diukur menggunakan likertscale questioner yaitu skala pengukuran yang dijabarkan ke dalam beberapa pertanyaan. Masing-masing butir pernyataan diberi skor satu sampai lima. Alternatif jawaban pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

- 1 = Tidak Setuju (TS)
- 2 = Kurang Setuju (KS)
- 3 = Ragu-ragu (R)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa akuntansi universitas di Kota Batam yaitu Universitas Batam sebanyak 90 mahasiswa, Universitas International Batam sebanyak 388 mahasiswa, Universitas Universal Batam sebanyak 152 mahasiswa dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo sebanyak 85 mahasiswa.

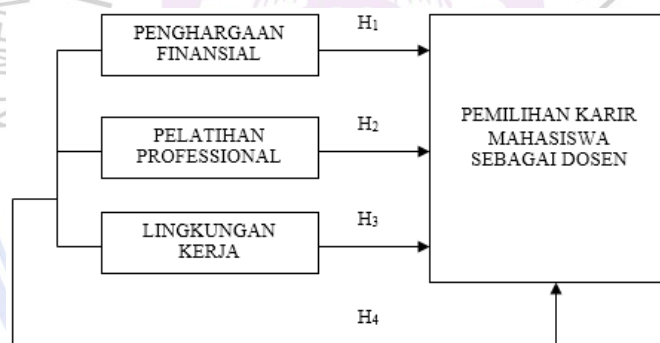
Teknik untuk mengambil sampel menggunakan purposive sampling method, yaitu pemilihan sekelompok subjek yang didasari oleh ciri-ciri sampel yang sudah diketahui sebelumnya. Ciri-ciri sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi semester 5 sampai semester 7. Sampel ini dipilih

karena mahasiswa akuntansi yang ada di semester ini dianggap telah mempunyai pengetahuan yang cukup dan telah menempuh berbagai mata kuliah pada bidang-bidang akuntansi. Mahasiswa pada semester ini juga dianggap telah mempunyai rencana untuk memilih karier mereka setelah lulus. Sampel pada penelitian ini adalah Universitas Batam sebanyak 19 mahasiswa, Universitas International Batam sebanyak 81 mahasiswa, Universitas Universal Batam sebanyak 32 mahasiswa dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo sebanyak 18 mahasiswa.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul informasi data yang benar, valid, dan tepat. Kuesioner ini akan dibagikan secara langsung kepada mahasiswa Program Studi Akuntansi pada perguruan tinggi di Kota Batam dengan metode accidental sampling.

Metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variable lain. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Supaya data yang dikumpulkan menjadi bermanfaat, maka data yang diperoleh harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa jurusan Akuntansi di Kota Batam.

Kerangka pemikiran merupakan tesis atau ekstrapolasi dari tinjauan teori yang mencerminkan keterkaitan antar variabel dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah. Adapun kerangka dalam pemikiran ini dapat digambarkan melalui bagan alur berikut.



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan kepada mahasiswa program studi Akuntansi di empat perguruan tinggi di kota Batam yaitu Universitas Batam, Universitas International Batam, Universitas Universal, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo program studi akuntansi. Obyek penelitian yang digunakan adalah mahasiswa aktif program studi akuntansi semester 5 sampai dengan 7. Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan metode accidental sampling.

Bagian ini akan menunjukkan mengenai data yang diperoleh dari sumber data primer melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa program studi akuntansi yang sedang menjalani perkuliahan semester lima sampai tujuh dari berbagai perguruan tinggi di kota Batam yang memiliki jurusan akuntansi. Kuesioner dibagikan kepada mahasiswa akuntansi dengan menggunakan google form (semester lima dan tujuh).

Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi	Jumlah	Persentase
Universitas Batam	19	13%
Universitas Internasional Batam	81	54%
Universitas Universal	32	21%
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo	18	12%
Jumlah		100%

(Sumber: Hasil data olahan, 2019)

Metode penentuan penyebaran jumlah kuesioner pada tiap-tiap perguruan tinggi yang ditunjuk dilakukan dengan metode proporsional. Metode proporsional adalah cara penghitungan sample dengan mempertimbangkan jumlah tiap sub populasi dengan total populasi. Pada Tabel 1 diketahui bahwa jumlah penyebaran kuesioner terbesar adalah di Universitas Internasional Batam yaitu 81 responden (54%), hal ini dikarenakan jumlah mahasiswa akuntansi Universitas Internasional Batam lebih besar daripada perguruan tinggi yang lainnya.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.698	1.586		2.962	.004
Penghargaan Finansial	.142	.091	.122	1.561	.121
Pelatihan Profesional	.339	.080	.328	4.236	.000
Lingkungan Kerja	.266	.091	.226	2.932	.004

a. Dependent Variable: Dosen

(Sumber: Hasil olahan SPSS 25, 2019)

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,698 - 0,142 X_1 + 0,339 X_2 - 0,266 X_3 + 1.586$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 4,698 artinya jika variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol, maka variabel pemilihan karir sebagai dosen akan bernilai positif sebesar 4,698.
2. Nilai koefisien regresi variabel penghargaan finansial (β_1) sebesar 0,142; artinya setiap peningkatan satu satuan penghargaan finansial, akan meningkatkan pemilihan karir sebagai dosen sebesar 0,142% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan profesional (β_2) bernilai positif sebesar 0,451; artinya setiap peningkatan satu satuan pelatihan profesional, akan meningkatkan pemilihan karir sebagai dosen sebesar 0,339% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_3) bernilai positif sebesar ,388; artinya setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja, akan meningkatkan pemilihan karir sebagai dosen sebesar 0,266% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap

Uji t

Tabel 3. Hasil Analisis Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
B		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.698	1.586		2.962	.004
	Penghargaan Finansial	.142	.091	.122	1.561	.121
	Pelatihan Profesional	.339	.080	.328	4.236	.000
	Lingkungan Kerja	.266	.091	.226	2.932	.004

a. Dependent Variable: Dosen

(Sumber: Hasil olahan SPSS 25, 2019)

Selanjutnya, berdasarkan hasil t-hitung pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Variabel penghargaan finansial (X1) memiliki nilai t-hitung yang lebih kecil dari nilai t-tabel ($1,561 < 1,984$) dan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,121 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi di Kota Batam, hipotesis (H1) tidak diterima.
2. Variabel pelatihan profesional (X2) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($4,236 > 1,984$), dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi di Kota Batam dengan kata lain, hipotesis (H2) diterima.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,932 > 1,984$), dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,04 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi di Kota Batam atau dengan kata lain, hipotesis (H3) diterima.

Uji F

Tabel 4. ANOVA Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.443	3	74.481	17.411	.000 ^b
	Residual	624.557	146	4.278		
	Total	848.000	149			

a. Dependent Variable: Dosen
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial

(Sumber: Hasil olahan SPSS 25, 2019)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 17,411 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

adalah sebesar 2,696. Hal ini berarti $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($17,411 > 2,696$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi di Kota Batam atau dengan kata lain, hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.248	2.068

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial

(Sumber: Hasil olahan SPSS 25, 2019)

Hasil uji koefisien determinasi dari tabel menunjukkan nilai R sebesar 0,263, artinya korelasi antara variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja terhadap variabel pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi sebesar 0.263. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai R mendekati satu. Selanjutnya, hasil uji tersebut juga menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0,248, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi adalah sebesar 24,8%, sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pengaruh penghargaan finansial terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Dosen

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa Variabel penghargaan finansial (X1) memiliki nilai t-hitung yang lebih kecil dari nilai t- tabel ($1,561 < 1,984$) dan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,121 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi di Kota Batam, hipotesis (H1) tidak diterima.

Penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai dosen. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa keinginan mahasiswa akuntansi untuk memperoleh penghargaan finansial bukan menjadi pendorong mahasiswa untuk berkarir sebagai dosen. Hal ini dikarenakan seseorang bekerja tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi adanya alasan-alasan lain yang mendasar mengapa seseorang bekerja. Penghargaan finansial yang diujikan dalam penelitian ini meliputi tiga pertanyaan yaitu mengenai penghargaan finansial atau gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan penghargaan finansial yang lebih cepat, dan tersedianya dana pensiun. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Siskayani & Saitri, 2017) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh dalam memilih profesi sebagai dosen.

Pengaruh pelatihan profesional terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Dosen

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel pelatihan profesional (X2) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($4,236 > 1,984$), dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan profesional secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi di Kota Batam dengan kata lain, hipotesis (H2) diterima.

Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi dosen menganggap perlu untuk melakukan pelatihan kerja. Pelatihan profesional merupakan suatu pembekalan dan peningkatan keahlian yang diberikan oleh suatu organisasi baik bagi calon karyawan ataupun karyawan tetap, dan hal tersebut akan memberikan manfaat secara langsung bagi karyawan dan calon karyawan, profesi yang memiliki pelatihan profesional yang baik akan menjadi suatu daya tarik bagi profesi dosen. Hasil penelitian yang dilakukan (Hasrina & Azlim, 2019) berjalan seiring dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa dalam memilih profesi, mahasiswa sangat mempertimbangkan pelatihan profesional.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Dosen

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,932 > 1,984$), dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,04 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi di Kota Batam atau dengan kata lain, hipotesis (H3) diterima.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir menjadi dosen oleh mahasiswa akuntansi. Mahasiswa akuntansi yang memiliki jiwa kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memilih lingkungan pekerjaan yang bisa memberikan tantangan sehingga mahasiswa akan mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Ambari, Indah Putri, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dalam memilih profesi sebagai dosen.

Pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Dosen

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 17,411 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,696. Hal ini berarti F-hitung $>$ F-tabel ($17,411 > 2,696$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi di Kota Batam atau dengan kata lain, hipotesis diterima. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Hasrina & Azlim, 2019) yang menyatakan bahwa faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh dalam memilih profesi sebagai dosen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial faktor penghargaan finansial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap pemilihan karir menjadi dosen. Hal ini dikarenakan seseorang bekerja tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi adanya alasan-alasan lain yang mendasar mengapa seseorang bekerja

2. Secara parsial faktor pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi dosen. Hal ini dikarenakan pelatihan profesional merupakan suatu pembekalan dan peningkatan keahlian yang diberikan oleh suatu organisasi baik bagi calon karyawan ataupun karyawan tetap.
3. Secara parsial faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi dosen. Hal ini dikarenakan menganggap segala sesuatu yang akan terjadi didalam lingkungan kerja dosen merupakan suatu pengorbanan yang harus dihadapi dan pengorbanan tersebut akan memberikan kepuasan yang lebih besar.
4. Secara parsial faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abianti, S. ; H. P. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Dalam Memprediksi Pemilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Di Purwokerto). *Kompartemen*, XIII(1), 1–18.
- Ambari, Indah Putri, I. W. R. (2017). Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilainilai Sosial, Lingkungan Kerja, Personalitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Udayana*, 18(1), 705–734.
- Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A., & Suhendro, S. (2016). Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 123–135.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia* (1st ed.). Malang: CV IRDH.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hapsoro, D., Akuntansi, P. S., & Ekonomika, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Terhadap Mahasiswa Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta). *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 142–156.
- Hasrina, C. D., & Azlim, Y. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pendidik/Dosen. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Juliansah, A., & Suryaputri, R. V. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Profesi Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Trisakti (e-Journal)*, 3(September), 113–134.
- Larasati, S. (2018). *Managemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Nainggolan, N. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ex Batam Indonesia Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 2(2), 135–154.
- Putra, S. eka. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Auditor Pemerintah. *JOM Fekon*, 4(1), 353–365.
- Saihudin, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pulung: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Saputra, A. J. (2018). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akan Minat, Motivasi, Pelatihan Profesional, Gender Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Pilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2), 126.
- Siskayani, N. M., & Saitri, P. W. (2017). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(September), 189–197.

Sochib. (2018). *Pengantar Akuntansi* (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sudjatmoko. (2015). *Leader Transformasional* (1st ed.). Sukaharjo: Garda Depan Budaya Indonesia.

Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.

Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72

