



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN
KARIR SEBAGAI AUDITOR INTERNAL**
(Studi Empiris pada Mahasiswa Peserta *Academic Awareness
Program Part 1* di Universitas Jember)

SKRIPSI

Oleh

Paskalia Evifania Banowati

NIM 160810301071

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN
KARIR SEBAGAI AUDITOR INTERNAL
(Studi Empiris pada Mahasiswa Peserta *Academic Awareness
Program Part 1* di Universitas Jember)**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Paskalia Evifania Banowati

NIM 160810301071

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Tuhan Yesus Kristus yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini dengan segala cinta dan kasih kepada :

1. Ayahanda Adolfus Bano dan Ibunda M. Sri Nursanti yang tanpa lelah mendukung setiap langkahku, mendidik dan membesarkanku dengan cinta dan kasih sayang, memberi motivasi, doa yang tidak pernah putus serta memberikan seluruh pengorbanan baik moral dan materi yang tidak pernah bisa aku balas dengan apapun dan selalu meraih tanganku ketika aku terjatuh;
2. Adikku Paulus Kevin Kurniawan yang tidak pernah berhenti mendukung, mendoakan dan memotivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, serta segenap keluarga besar RB. Soekamto yang selalu memberikan doa serta dukungannya;
3. Bapak dan Ibu guru dari Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat dan bimbingan dengan sepenuh hati;
4. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

MOTTO

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

(Filipi 4:13)

“Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati”

(Ulangan 31:8)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Paskalia Evifania Banowati

NIM : 160810301071

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal (studi empiris pada mahasiswa peserta *Academic Awareness Program Part 1* di Universitas Jember)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 2 Maret 2020

Yang menyatakan,

Paskalia Evifania Banowati

NIM 160810301071

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN
KARIR SEBAGAI AUDITOR INTERNAL
(Studi Empiris pada Mahasiswa Peserta *Academic Awareness
Program Part 1* di Universitas Jember)**

Oleh

Paskalia Evifania Banowati

NIM 160810301071

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Siti Maria Wardayati, M.Si., Ak.

Dosen Pembimbing Anggota : Nur Hisamuddin, S.E., M.SA., Ak.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MAHASISWA AKUNTANSI
DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR
INTERNAL (STUDI EMPIRIS PADA MAHASISWA
PESERTA ACADEMIC AWARENESS PROGRAM
PART 1 DI UNIVERSITAS JEMBER)

Nama Mahasiswa : PASKALIA EVIFANIA BANOWATI
NIM : 160810301071
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi
Tanggal Persetujuan : 24 Februari 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Siti Maria Wardayati, M.Si, Ak, CA.

NIP. 196608051992012001

Nur Hisamuddin, S.E, M.SA, Ak, CA.

NIP. 197910142009121001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S1-Akuntansi

Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E., M.Si, Ak, CA.

NIP. 19780927 200112 1002

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA
AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR
INTERNAL**

**(Studi Empiris pada Mahasiswa Peserta Academic Awareness Program Part 1 di
Universitas Jember)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Paskalia Evifania Banowati

NIM : 160810301071

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

9 Maret 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

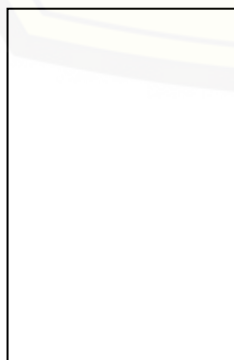
Susunan Tim Penguji

Ketua : Rochman Effendi, S.E., M.Si., Ak. (.....)
NIP. 197102 17200003 1001

Sekretaris : Andriana, S.E., M.Sc., Ak. (.....)
NIP. 198209 29201012 2002

Anggota : Aisa Tri Agustini, S.E., M.Sc. (.....)
NIP. 198808 03201404 2002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.
NIP. 197107 27199512 1001

Paskalia Evifania Banowati

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi yang menjadi peserta dalam *Academic Awareness Program Part 1* di Universitas Jember dan sampel yang digunakan sebanyak 105 responden. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *convenience sampling* dengan ukuran sampel yang ditentukan dengan metode slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan uji F, koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya faktor pelatihan profesional dan personalitas yang berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal, sedangkan faktor penghargaan finansial, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal.

Kata Kunci : Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan kerja, Pertimbangan Pasar Kerja Personalitas, Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal.

Paskalia Evifania Banowati

Accounting Department, Faculty of Economics and Business, Jember University

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of financial reward factors, professional training, social values, work environment, labor market considerations and personality on the career choice of accounting students as internal auditors. The population in this study were accounting students who participated in the Academic Awareness Program Part 1 at the University of Jember and the sample used was 105 respondents. This sampling technique uses convenience sampling with a sample size determined by the Slovin method. Data collection techniques in this study used primary data by distributing questionnaires. Data analysis methods used are descriptive statistics, data quality test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing with F test, coefficient of determination and t test. The results showed that only professional training and personality factors had a positive effect on career selection as internal auditors, while factors of financial appreciation, social values, work environment and labor market considerations did not influence career selection as internal auditors.

Keywords : *Financial Awards, Professional Training, Social Values, Work Environment, Personality Market Job Considerations, Career Selection as Internal Auditors.*

RINGKASAN

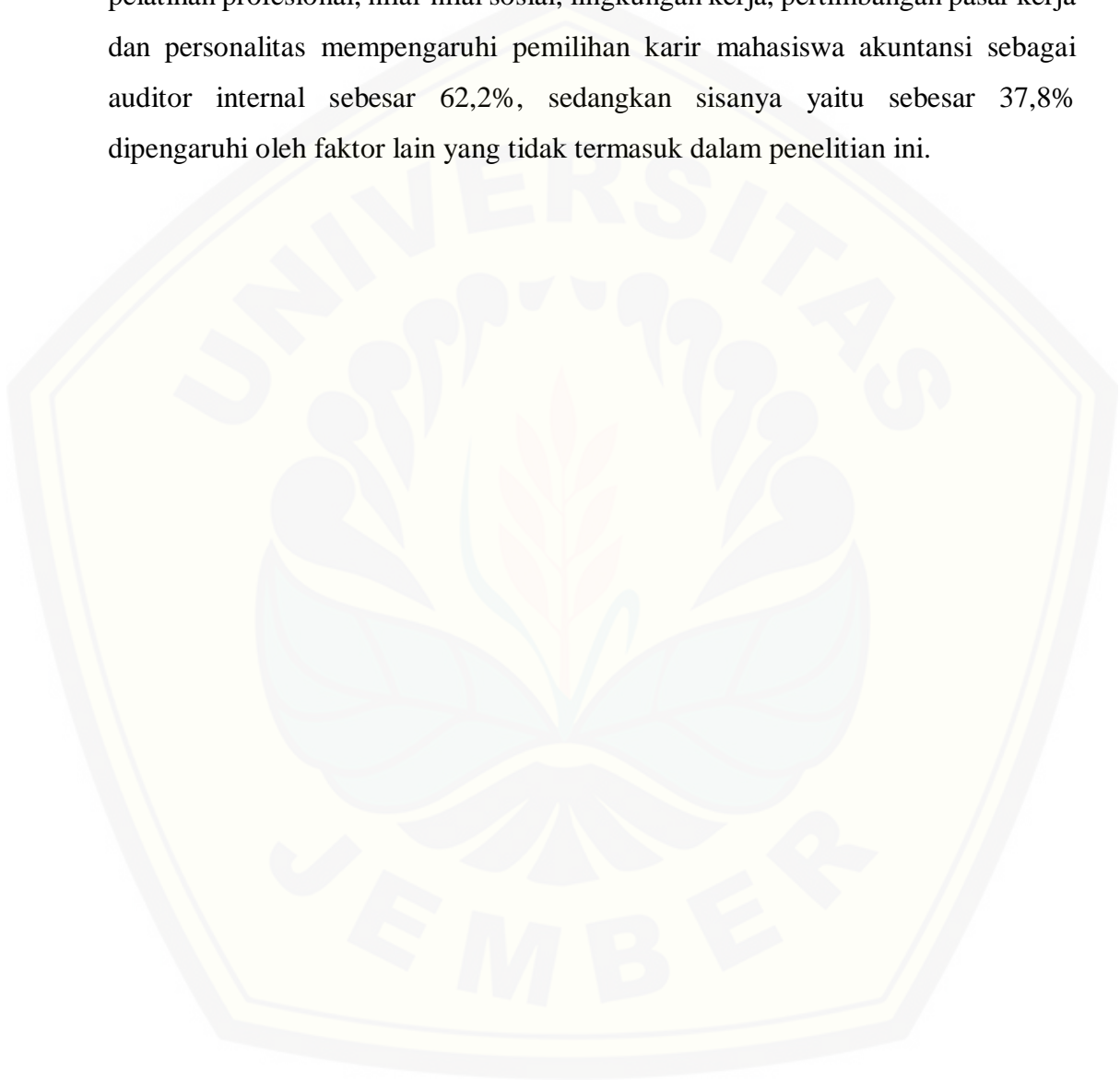
“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal (Studi Empiris pada Mahasiswa Peserta *Academic Awareness Program Part 1* di Universitas Jember)”. Paskalia Evifania Banowati, 160810301071; 2020; 84 halaman; Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Mahasiswa akuntansi yang telah lulus S1 pada umumnya dapat menentukan pilihan untuk karirnya seperti langsung bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan swasta maupun di dalam instansi pemerintah, atau dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2, atau juga mereka dapat memilih untuk menjadi seorang auditor. Seorang sarjana akuntansi bebas memilih jenis karir yang ingin dijalannya. Terdapat berbagai macam pertimbangan dalam memilih sebuah karir apa yang akan dijalani berikutnya. Dunia kerja memiliki beberapa profesi yang dapat dipilih oleh sarjana akuntansi jika dilihat dari pekerjaan yang dilakukannya yaitu, akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan manajemen dan akuntan pendidik. Pada penelitian ini, profesi yang menjadi fokus dalam penelitian adalah auditor manajemen atau auditor internal. Penelitian ini menggunakan 6 faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai auditor internal, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi yang menjadi peserta dalam *Academic Awareness Program Part 1* di Universitas Jember. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 143 mahasiswa dengan teknik pengambilan sampel ini menggunakan *convenience sampling* dan ukuran sampel yang ditentukan dengan metode slovin sebanyak 105 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya faktor pelatihan profesional

dan personalitas yang berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal, sedangkan faktor penghargaan finansial, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal. Namun, secara keseluruhan faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor internal sebesar 62,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



SUMMARY

"Analysis of Factors Affecting Accounting Students in Selecting Careers Internal Auditors (Empirical Studies of Students Participants in Academic Awareness Program Part 1 at the Jember University)". Paskalia Evifania Banowati, 160810301071; 2020; 84 pages; Accounting Departement, Faculty of Economics and Business, Jember University.

Accounting students who have graduated from S1 in general can make choices for their careers such as directly working as employees in a private company or in government agencies, or can continue their education to the Masters level, or also they can choose to become an auditor. An accounting graduate is free to choose the type of career he wants to live. There are various kinds of considerations in choosing a career to be followed next. The world of work has several professions that can be chosen by accounting scholars if seen from the work it does, public accountants, government accountants, management accountants and educator accountants. In this study, the profession that is the focus of research is the management auditor or internal auditor. This study uses 6 factors that can influence accounting students in choosing a career as an internal auditor, namely financial rewards, professional training, social values, work environment, labor market considerations and personality.

The purpose of this study was to determine whether there are influences from factors of financial rewards, professional training, social values, work environment, labor market considerations and personality on the career selection of accounting students who are participants in the Academic Awareness Program Part 1 at the University of Jember. The population in this study were 143 students with this sampling technique using convenience sampling and the sample size determined by Slovin method was 105 respondents.

The results showed that only professional training and personality factors had a positive effect on career selection as internal auditors, while factors of financial appreciation, social values, work environment and labor market

considerations did not influence career selection as internal auditors. However, overall the factors of financial appreciation, professional training, social values, work environment, labor market considerations and personality affect the career choice of accounting students as internal auditors by 62.2%, while the remaining 37.8% are influenced by other factors which is not included in this study.



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal (Studi Empiris pada Mahasiswa Peserta *Academic Awareness Program Part I* di Universitas Jember)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada;

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Yosefa Sayekti, S.E., M.Com., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi;
4. Dr. Siti Maria Wardayati, M.Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Nur Hisamuddin, S.E, M.SA, Ak, CA. selaku Pembimbing Anggota yang telah banyak membantu, membimbing, meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Ahmad Ahsin Kusuma Mawardi, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa;
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Jurusan Akuntansi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, pengalaman dan nasihat yang sangat berguna;
7. Seluruh karyawan dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya staff Jurusan Akuntansi;
8. Seluruh mahasiswa akuntansi peserta *Academic Awareness Program Part I* yang telah bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini;
9. Keluargaku ayahanda, ibunda, adik dan saudara-saudara yang selalu

mendoakan, memberi semangat dan dukungan baik secara moral maupun materi;

10. Albertus Dhyka Pratama, yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doanya;
11. Sahabatku dari SMP Denadya Natalia, Fyoren Narita, Olivia Thea, Tatiana Hedyta, Hillary Vonny, Maria Isaura dan Mauren Astria yang selalu menjadi tempat untuk bercerita, senantiasa memberikan bantuan, semangat, hiburan dan dorongan;
12. Sahabatku selama di perkuliahan ini Chesilia Pramesti, Trisna Gayatri dan Lindi Nur yang selalu membantuku sejak maba, menjadi teman seperjuangan di perkuliahan dan dalam menyusun skripsi ini, selalu memberikan dukungan dan motivasi;
13. Keluarga besar UKM Kerohanian Katolik UNEJ yang telah memberikan banyak pengalaman organisasi selama kuliah dan pelajaran yang sangat berharga kepada penulis;
14. Keluarga besar Paduan Suara Mahasiswa Melodynomi FEB UNEJ yang telah memberikan banyak pengalaman dan kesempatan yang diberikan untuk lomba paduan suara antar fakultas hingga dapat membawa penulis untuk mengikuti lomba paduan suara tingkat internasional di Semarang;
15. Teman-teman KKN Desa Tanah Wulan, Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso yang telah memberikan banyak pengalaman selama KKN;
16. Teman-teman seperjuangan Akuntansi angkatan 2016 FEB UNEJ yang telah memberikan banyak bantuan selama proses perkuliahan hingga terselesainya skripsi ini;
17. Semua pihak yang memberikan dorongan dan semangat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat peneliti sebutkan.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa tidak ada sesuatu yang sempurna di dunia ini, termasuk dalam penyusunan skripsi ini yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mohon maaf apabila terdapat salah kata ataupun penulisan

dalam skripsi ini, mohon sekiranya dimaafkan. Demikian, besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan bernilai positif bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pihak yang membutuhkan.

Jember, 2 Maret 2020

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
SUMMARY	xii
PRAKATA	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Teori Harapan	7
2.1.2. Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia	8
2.1.3. Profesi Akuntan	9
2.1.4. Profesi Auditor.....	11
2.1.5. Auditor Internal.....	13
2.1.6. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Profesi Auditor Internal	21
2.1.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal	22

2.2.	Penelitian Terdahulu	33
2.3.	Pengembangan Hipotesis	36
2.3.1.	Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal.....	36
2.3.2.	Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal	36
2.3.3.	Pengaruh Nilai-nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal	37
2.3.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal	38
2.3.5.	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal.....	39
2.3.6.	Pengaruh Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal	39
2.4.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	41
BAB 3. METODE PENELITIAN	42
3.1.	Jenis Penelitian.....	42
3.2.	Waktu dan Tempat Penelitian	42
3.3.	Populasi dan Sampel.....	42
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	44
3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	44
3.6.	Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian	44
3.6.1.	Variabel Dependen	45
3.6.2.	Variabel Independen	45
3.7.	Analisis Data	49
3.7.1.	Statistik Deskriptif	49
3.7.2.	Uji Kualitas Data.....	49
3.7.3.	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.7.5.	Uji Hipotesis	53
3.8.	Kerangka Pemecahan Masalah.....	56
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1.	Deskriptif Responden.....	57
4.2.	Gambaran Umum Responden.....	58

4.3.	Hasil Analisis Data	60
4.3.1.	Statistik Deskriptif	60
4.3.2.	Uji Kualitas Data.....	62
4.3.3.	Uji Asumsi Klasik.....	65
4.3.4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.3.5.	Uji Hipotesis	71
4.4.	Pembahasan Hipotesis	75
4.4.1.	Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal.....	75
4.4.2.	Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal.....	76
4.4.3.	Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal	77
4.4.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal	78
4.4.5.	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal.....	79
4.4.6.	Pengaruh Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal	80
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1.	Kesimpulan.....	82
5.2.	Keterbatasan	83
5.3.	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN		89

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif	61
Tabel 4.2 Uji Validitas	62
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.4 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	66
Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.6 Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.7 Uji F	72
Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
Tabel 4.9 Uji t	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	55
Gambar 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	57
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	58
Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	59
Gambar 4.4 Tingkat Keinginan Mahasiswa Menjadi Auditor Internal.....	60
Gambar 4.5 Uji Heterokedastisitas – Grafik Scatterplot.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	89
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner	94
Lampiran 3 Hasil Statistik Deskriptif	102
Lampiran 4 Uji Validitas.....	103
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	107
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik.....	108
Lampiran 7 Analisis Regresi Linear Berganda	110
Lampiran 8 Uji Hipotesis	111
Lampiran 9 Tabel Distribusi F	112
Lampiran 10 Tabel Distribusi t.....	113
Lampiran 11 Tabel Distribusi R.....	114

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manusia pada umumnya telah memiliki sifat dasar atau keinginan untuk mencapai hal-hal yang telah diinginkan atau dicita-citakan yang diharapkan bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan yang telah didapatkan tersebut. Dibutuhkan sebuah motivasi yang dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja keras dan memiliki rasa tanggung jawab agar kualitas kinerjanya semakin meningkat yang merupakan salah satu upaya untuk mengantisipasi adanya persaingan yang berat di dunia kerja maupun persaingan di antara sesama rekan kerja yang juga semakin ketat. Dengan semakin berkembangnya dunia bisnis, secara tidak langsung juga memberikan peluang kerja yang semakin banyak dan beragam. Misalnya seperti sarjana ekonomi khususnya yang berasal dari jurusan akuntansi yang dapat menghasilkan lulusan sarjana akuntansi yang berkualitas agar dapat menerapkan desain pendidikan akuntansi yang relevan dengan dunia kerja bagi sarjana akuntansi.

Mahasiswa akuntansi yang telah lulus S1 pada umumnya dapat menentukan pilihan untuk karirnya seperti langsung bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan swasta maupun di dalam instansi pemerintah, atau dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2, atau juga mereka dapat memilih untuk menjadi seorang auditor. Seorang sarjana akuntansi bebas memilih jenis karir yang ingin dijalannya. Terdapat berbagai macam pertimbangan dalam memilih sebuah karir apa yang akan dijalani berikutnya. Menurut Suyono (2014), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pemilihan karirnya yaitu terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

Karir merupakan suatu tujuan dari individu untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi (Yanti:2014). Lukman dan Juniati (2016) mengatakan bahwa merencanakan karir dari awal dapat memacu seseorang dalam merencanakan Pendidikan, keahlian dan keterampilan yang mendukung pencapaian karir yang akan dituju. Karir

digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peran atau status, dimana karir adalah semua jabatan (pekerjaan) yang mempunyai tanggung jawab individu. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa karir adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu.

Dunia kerja memiliki beberapa profesi yang dapat dipilih oleh sarjana akuntansi jika dilihat dari pekerjaan yang dilakukannya yaitu, akuntan public, akuntan pemerintah, akuntan manajemen dan akuntan pendidik (Chairunnisa:2014). Sedangkan menurut Sawyer (2015:455) menjelaskan bahwa jenis-jenis auditor pada umumnya di bagi kedalam 2 klasifikasi, yaitu auditor eksternal dan auditor internal, dimana keduanya berbeda. Menurut Agoes (2017:218) audit internal merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Internal audit yang modern tidak lagi terbatas fungsinya dalam bidang pemeriksaan keuangan tetapi sudah meluas ke bidang lainnya seperti audit manajemen, audit lingkungan hidup, audit social dan lain-lain, bahkan mulai tahun 2000-an kegiatan internal audit sudah mencakup konsultasi yang didesain untuk menambah nilai dan meningkatkan kegiatan operasi suatu organisasi (Agoes, 2017:218).

Perusahaan dalam bidang apapun tentu membutuhkan peran dari seorang auditor internal yang dapat memastikan hasil laporan keuangan perusahaan yang sesuai dengan aslinya, selain itu menjadi seorang auditor internal juga membutuhkan kejujuran yang tinggi dalam melakukan tugasnya agar apabila terdapat suatu penyimpangan di dalam perusahaan, auditor internal tidak membiarkannya begitu saja melainkan langsung menindaklanjuti adanya penyimpangan tersebut sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian. Keberadaan auditor internal yang efektif saat ini mampu menawarkan rekomendasi yang baik dalam meningkatkan proses corporate governance, pengelolaan risiko

dan pengendalian manajemen. Sertifikasi seorang auditor internal adalah CIA (*Certified Internal Auditor*) dimana CIA adalah satu-satunya gelar sertifikasi yang diterima secara global dalam profesi auditor internal, sehingga auditor internal bersertifikat CIA berarti auditor internal tersebut mempunyai kemampuan lebih dalam mengevaluasi dan pengendalian internal. Data menurut *id.indeed.com* menunjukkan bahwa gaji seorang auditor internal berkisar dari 5 juta – 10 juta rupiah per bulan, sehingga auditor internal dapat menjadi suatu profesi yang menjanjikan bagi mahasiswa lulusan akuntansi, apabila disertai dengan kemampuan profesional yang memadai karena dapat memberikan peluang untuk ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan.

Penelitian terdahulu yang membahas topik yang sama dengan fokus penelitian dan objek yang berbeda, yaitu dari penelitian Wulandari (2011), Daulay (2016) dan Eldiana (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Eldiana (2018) menunjukkan bahwa hanya pelatihan professional yang berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hasil yang berbeda juga ditunjukkan oleh Daulay (2016) dan Wulandari (2011) bahwa dari kedua penelitian tersebut menunjukkan hasil yang hampir sama bahwa lingkungan kerja, pengakuan professional, pelatihan professional, nilai-nilai social, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Penelitian-penelitian tersebut dapat memberikan suatu cerminan bahwa cara pandang kurikulum universitas yang bertujuan untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan mahasiswa harus relevan terhadap dunia bisnis dan akuntansi. Namun, universitas juga harus menyadari bahwa lembaga pendidikan bukan hanya sebagai tempat sarana belajar menambah pengetahuan dan keterampilan, tapi juga merupakan sebuah sarana untuk dapat mengembangkan kepribadian dan perilaku sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan. Mahasiswa juga diharuskan untuk memiliki sifat mental, kepribadian dan cara berpikir sehingga mereka memiliki wawasan yang lebih luas dalam mengambil sikap terhadap masalah-masalah yang ada di dalam dunia kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal”. Penelitian ini ditujukan untuk menguji lebih jauh tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai auditor internal. Dimana objek penelitian yang saya gunakan beda dari penelitian-penelitian sebelumnya karena saya menggunakan mahasiswa akuntansi yang sedang mengikuti Academic Awareness Program (AAP) Part 1 yang diadakan oleh The Institute of Internal Auditors Indonesia (IIA) di Universitas Jember sebagai objek penelitian saya kali ini. Hal yang melatar belakangi saya memilih mahasiswa akuntansi yang mengikuti AAP di Universitas Jember karena saya juga merupakan mahasiswa akuntansi yang mengikuti AAP tersebut dan menurut saya mahasiswa yang mengikuti program AAP tersebut telah memiliki ketertarikan untuk menjadi seorang auditor internal karena program AAP ini merupakan pelatihan sebagai seorang auditor internal. Keterbaruan dari penelitian saya adalah terdapat 6 variabel penelitian yang merupakan gabungan dari variabel-variabel penelitian terdahulu, sehingga saya menentukan untuk menggunakan variable-variabel seperti penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas yang dapat mempengaruhi mahasiswa untuk memilih profesi tersebut. Selain 6 variabel tersebut, keterbaruan dalam penelitian ini adalah fokus penelitian yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah mengenai profesi Auditor Internal, dimana saya meneliti mengenai minat mahasiswa mengenai profesi auditor internal belum banyak dilakukan, hal tersebut yang membuat saya tertarik untuk menggunakan profesi auditor internal sebagai fokus penelitian saya.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian di atas, maka dapat diambil suatu identifikasi masalah, yaitu :

1. Apakah penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi?

2. Apakah pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi?
3. Apakah nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi?
5. Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi?
6. Apakah personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk menguji secara empiris pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi.
- 1.3.2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi.
- 1.3.3. Untuk menguji secara empiris pengaruh nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi.
- 1.3.4. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi.
- 1.3.5. Untuk menguji secara empiris pengaruh pertimbangan pasar terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi.
- 1.3.6. Untuk menguji secara empiris pengaruh personalitas terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal oleh mahasiswa akuntansi.

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

- 1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa S1 akuntansi di Universitas Jember dalam pemilihan karir sebagai auditor internal, serta faktor mana yang paling signifikan berpengaruh dalam keputusan tersebut.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi yang membangun bagi universitas atau lembaga pendidikan akuntansi dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pengajarannya khususnya dalam bidang auditing agar dapat menghasilkan lulusan sarjana akuntansi yang berkualitas serta memberikan pengetahuan mengenai profesi-profesi yang dapat dipilihnya setelah menjadi lulusan akuntansi.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan acuan bagi peneliti sendiri agar dapat lebih memahami lagi bagaimana persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir pekerjaannya khususnya dalam memilih profesi sebagai auditor internal.

c. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembaca yang merupakan mahasiswa akuntansi dalam mengambil keputusan menjadi seorang auditor internal dan dapat melakukan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan profesi auditor internal.

d. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pembaca yang merupakan lembaga atau perusahaan yang mempekerjakan tenaga akuntan khususnya auditor internal, agar mereka dapat mengetahui apa saja yang diinginkan calon auditor internal dalam memilih profesi tersebut sehingga dapat lebih memotivasi calon pekerja serta para pekerja yang telah bekerja di lembaganya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Harapan

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu (Puspitasari, 2011). Teori harapan yang merupakan teori motivasi ini berhubungan dengan konsep dari pemilihan karir atau profesi. Motivasi berasal dari Bahasa latin “movere” yang artinya adalah dorongan atau menggerakkan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Hamzah Uno (dalam Meliana, 2014) motivasi merupakan sebuah konsep yang luas dan seringkali dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi energi dan arah aktivitas manusia, misalnya minat, kebutuhan, nilai, sikap, aspirasi, dan insentif.

Istilah yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika mereka meyakini bahwa upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji serta promosi. Apabila imbalan tersebut didapatkan maka hal tersebut dapat memenuhi sasaran pribadi karyawan. Maka dari itu menurut Meliana (2014) teori harapan berfokus pada 3 hubungan, yaitu :

a. Hubungan usaha-kinerja.

Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.

b. Hubungan kinerja-penghargaan.

Tingkat sampai dimana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

c. Hubungan penghargaan-tujuan pribadi.

Tingkat sampai dimana penghargaan – penghargaan organisasional memuaskan tujuan – tujuan pribadi atau kebutuhan – kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan – penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Kunci dari teori harapan ini adalah pemahaman sasaran individu serta keterkaitan antara upaya dan kinerja lalu antara kinerja dan imbalan. Pemilihan karir seorang mahasiswa akuntansi ditentukan oleh harapan akan karir yang akan mereka pilih setelah mereka lulus, dengan pertimbangan apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik tersendiri bagi mereka. Mahasiswa mempunyai harapan terhadap karir yang dipilihnya apakah karir tersebut dapat memenuhi apa yang mereka inginkan seperti pemberian imbalan organisasi yang layak yaitu bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji dan juga promosi yang dapat ditinjau dari beberapa faktor yaitu penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai social, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

2.1.2. Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 179/U/2001 tanggal 21 November 2001 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntansi, Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) adalah pendidikan tambahan pada pendidikan tinggi setelah program sarjana Ilmu Ekonomi dalam program studi akuntansi. PPAk diselenggarakan di perguruan tinggi sesuai dengan persyaratan, tatacara dan kurikulum yang diatur oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Lulusan pendidikan profesi akuntansi berhak menyandang gelar profesi Akuntan (Ak). Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) tidak terlepas dari adanya ketentuan mengenai pemakaian gelar Akuntan sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1954 tentang

Pemberian Gelar “Akuntan” sebagai landasan hukumnya. Menurut ketentuan tersebut gelar Akuntan dapat diperoleh seseorang yang :

- a. Memiliki ijazah dari Universitas Negeri atau Badan Perguruan Tinggi lain yang dibentuk menurut undang-undang atau diakui Pemerintah; atau
- b. Lulus dalam suatu ujian yang ijazahnya dapat disamakan dengan ijazah butir 1 di atas.

2.1.3. Profesi Akuntan

Menurut *International Federation of Accountants* Profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan public, akuntan intern yang bekerja di perusahaan industry, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintahan dan akuntan sebagai pendidik. Jika dalam arti sempit, profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan sebagai akuntan publik yang lazimnya terdiri dari pekerjaan audit, akuntansi, pajak dan konsultan manajemen (Meliana, 2014). Profesi akuntan dianggap sebagai salah satu bidang profesi seperti organisasi lainnya, misalnya Iatan Dokter Indonesia (IDI). Beberapa syarat yang harus dimiliki agar dapat dikatakan sebagai profesi, sehingga masyarakat sebagai objek dan sebagai pihak yang memerlukan profesi dapat mempercayai hasil kerja dari profesi tersebut, adapun 3 syarat yang harus dimiliki sebuah profesi (Abdul Halim dalam Meliana 2014) adalah sebagai berikut :

1. Diperlukannya suatu pendekatan professional tertentu yang setingkat dengan S-1 (Graduated Level).
2. Adanya suatu peraturan terhadap diri pribadi yang didasarkan pada kode etik.
3. Adanya penelaahan dan atau izin dari penguasa (Government).

Semua persyaratan di atas harus dimiliki oleh profesi akuntan agar dapat disebut sebagai salah satu profesi,

Gelar akuntan adalah gelar profesi seseorang dengan bobot yang dapat disamakan dengan bidang pekerjaan yang lain. Secara garis besar Akuntan dapat digolongkan sebagai berikut (Chairunnisa, 2014):

1. Akuntan Publik (*Public Accountants*)

Akuntan public atau yang biasa dikenal dengan akuntan eksternal adalah akuntan independen yang memberikan jasa-jasanya atas dasar pembayaran tertentu. Akuntan public bekerja secara bebas dan pada umumnya mereka mendirikan sebuah kantor akuntan, yang termasuk dalam kategori akuntan public adalah akuntan yang bekerja di kantor akuntan public (KAP) dan dalam prakteknya sebagai seorang akuntan public serta dalam mendirikan kantor akuntan, seseorang harus memperoleh izin dari Departemen Keuangan. Akuntan publik dapat melakukan pemeriksaan atau audit terhadap jasa perpajakan, jasa konsultasi manajemen dan jasa penyusunan system manajemen.

2. Akuntan Intern (*Internal Accountant*)

Akuntan intern adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Akuntan intern dapat juga disebut sebagai akuntan perusahaan atau akuntan manajemen. Tugasnya adalah menyusun system akuntansi, menyusun laporan keuangan kepada pihak-pihak luar, menyusun laporan keuangan pada pimpinan perusahaan, menyusun anggaran, penanganan masalah perpajakan dan pemeriksaan intern.

3. Akuntan Pemerintah (*Government Accountants*)

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada lembaga-lembaga pemerintah, misalnya seperti di kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) atau di kantor Badan Pengawas Keuangan (BPK).

4. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, melakukan penelitian dan pengembangan akuntansi, mengajar dan menyusun kurikulum pendidikan akuntansi di perguruan tinggi.

2.1.4. Profesi Auditor

Auditing harus dilaksanakan oleh orang yang independent dan kompeten.

Tipe auditor yang umum adalah (Fauzan, 2014) :

1. Auditor Eksternal (Independen).

Auditor independen adalah auditor professional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit tersebut terutama ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti: kreditur, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

2. Auditor Pemerintah.

Auditor pemerintah adalah auditor professional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggung jawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggung jawaban keuangan yang ditunjukkan kepada pemerintah. Meskipun banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (Bepeka), serta instansi pajak. Auditor Pajak.

Auditor pajak merupakan auditor yang bekerja di instansi pemerintah yang fungsinya untuk memeriksa pendapatan negara dalam bentuk pajak-pajak.

3. Auditor Internal.

Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan Negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak yang telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi, dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

Sedangkan menurut Sawyer's (2015:455), jenis-jenis auditor pada umumnya dibagi kedalam dua klasifikasi, yaitu auditor eksternal dan auditor internal, dimana keduanya berbeda. Auditor eksternal dan auditor internal memiliki sasaran, pertanggungjawaban dan kualifikasi yang berbeda, serta tugas dalam aktivitas yang berbeda pula. Dimana perbedaan masing-masing auditor tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Auditor Eksternal

a. Sasaran

- 1) Seperti yang dipersyaratkan oleh peraturan atau ditentukan oleh perwakilan dari pemegang saham, anggota dewan komisaris yang mempekerjakan mereka.
- 2) Untuk menyatakan opini tentang kewajaran dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan.

b. Pertanggungjawaban

Pada perwakilan pemegang saham

c. Kualifikasi

Yang ditentukan oleh peraturan dan biasanya mensyaratkan keanggotaan dalam suatu lembaga profesi.

2. Auditor Internal

a. Sasaran

- 1) Ditentukan oleh manajemen senior dan dewan, serta oleh standar professional.
- 2) Untuk menelaah efisiensi dan efektivitas operasi, kepatuhan serta kecukupan dan efektivitas control internal di perusahaan secara keseluruhan.

b. Pertanggungjawaban

Pada manajemen senior dan komite audit dari dewan.

c. Kualifikasi

Yang dianggap tepat oleh manajemen dan menjaankan pekerjaan mulai dari sertifikasi sehingga hanya pelatihan di tempat kerja (*on job training*).

Dapat disimpulkan bahwa auditor eksternal dan auditor internal jelas berbeda mulai dari sasaran auditnya, pertanggungjawaban atas hasil auditnya serta kualifikasi untuk dapat menjadi seorang auditor eksternal dan auditor internal terdapat ketentuan tersendiri yang berbeda-beda. Tanggung jawab seorang auditor adalah melaksanakan audit sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) termasuk dalam mendeteksi kemungkinan adanya *error* atau kesalahan yang tidak disengaja dan *irregularities fraud* atau kesalahan yang disengaja, lalu menerbitkan laporan audit. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk pemilihan karir sebagai “Auditor Internal” sebagai variable dependen.

2.1.5. Auditor Internal

a. Pengertian Auditor Internal

Menurut Agoes (2017:218) auditor internal merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor internal yang dimaksud adalah pegawai yang berada dalam suatu organisasi ditempat mereka bekerja sebagai orang yang melaksanakan tugas auditnya. Lalu menurut Arens (dalam Agoes, 2017:218) audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi yang independent dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan-kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas dari manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola. Berdasarkan pengertian dari Arens tersebut dapat disimpulkan bahwa kedudukan auditor internal di suatu perusahaan sangat penting dan dibutuhkan karena mereka dapat membantu perusahaan

dalam mencapai tujuannya serta bertugas untuk memastikan serta mengevaluasi apakah prosedur serta kebijakan perusahaan yang ditetapkan telah dijalankan dengan baik atau tidak.

b. Tanggung Jawab Auditor Internal

Seorang auditor, baik eksternal maupun internal memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tuntutan profesinya. Menurut Sawyer's (2009) auditor internal bertanggung jawab untuk menentukan apakah seluruh tindakan-tindakan yang menjadi tanggung jawab manajemen telah dilaksanakan dan apakah seluruh tindakan tersebut dilaksanakan dengan efisien dan efektif. Lalu menurut Agoes (2017:219) untuk mencapai tujuannya, internal auditor harus melakukan kegiatan-kegiatan berikut :

1. Menelaah dan menilai kebijakan, memadai tidaknya dan penerapan dari system pengendalian manajemen, pengendalian intern dan pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal.
2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.
4. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
5. Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen.
6. Menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang auditor internal bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas auditnya serta memeriksa apakah laporan keuangan yang telah dibuat oleh

perusahaan terbebas dari kesalahan penyajian yang material baik yang disebabkan karena kekeliruan maupun karena adanya kecurangan, sehingga apabila terdeteksi adanya kekeliruan auditor internal dapat memnindaklanjuti hal tersebut dengan melaporkannya kepada orang yang lebih berwenang. Selain melaksanakan tugas audit, auditor internal juga bertanggung awab kepada manajemen senior dan komite audit dari dewan, sehingga dalam menjalankan tugasnya seorang auditor internal akan mendapatkan perintah dewan direksi maupun komite audit.

Agar dapat menjalankan tugas auditnya dengan baik seorang auditor internal diharapkan dapat menerapkan dan mendukung prinsip-prinsip dasar yang dapat mempengaruhi kualitas auditnya. Menurut Sawyer (2015), seorang auditor internal diharapkan untuk menerapkan dan mendukung prinsip-prinsip dasar tertentu, yaitu :

1) Integritas

Integritas merupakan suatu tindakan yang berfokus pada sikap kejujuran dan tanggung jawab. Integritas auditor internal membentuk kepercayaan sehingga memberikan dasar untuk mengandalkan penilaian mereka.

2) Objektivitas

Objektivitas merupakan suatu penilaian yang objektif. Auditor internal menampilkan objektivitas professional tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang sedang diuji. Auditor internal membuat penilaian yang seimbang atas semua kondisi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan mereka atau pihak lain dalam membuat penilaian.

3) Kerahasiaan

Kerahasiaan ini merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal ketika melakukan proses audit. Auditor internal menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang mereka terima dan tidak mengungkapkan informasi tanpa wewenang yang tepat kecuali ada kewajiban hukum atau professional untuk melakukannya.

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan penilaian berdasarkan hal-hal yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman profesional; sertifikasi profesi dan pendidikan profesi yang berkelanjutan; kebijakan, program, dan proses audit yang sedang digunakan; praktik yang berhubungan dengan penugasan staf; supervisi dan penelaahan aktivitas audit; kualitas dari dokumentasi kertas kerja, laporan dan rekomendasi; serta evaluasi kinerja audit secara umum. Seorang auditor internal menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan dalam kinerja jasa audit internal.

c. Standar Profesional Auditor Internal

Keberadaan auditor internal yang efektif mampu menjadi jalan keluar bagi perusahaan jasa, industry maupun pemerintahan dalam membantu manajemen perusahaan untuk melakukan perencanaan yang maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Auditor internal yang telah memiliki sertifikat QIA maupun CIA mempunyai kemampuan lebih dan tentunya keberadaannya akan sangat dicari oleh perusahaan-perusahaan. Sertifikasi QIA (*Qualified Internal Auditor*) merupakan gelar kualifikasi dalam bidang auditing yang menggambarkan profesionalisme dan merupakan pengetahuan bahwa auditor internal tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sejajar dengan kualifikasi internal auditor kelas dunia, atau bias disebut dengan gelar CIA (*Certified Internal Auditor*) yang merupakan satu-satunya sertifikasi dalam bidang audit internal yang dapat diakui secara internasional.

Auditor internal harus memiliki sikap profesionalisme yang dapat menjadi acuan dalam melaksanakan fungsi audit intern. Tugiman mengatakan bahwa kegiatan audit internal dilaksanakan dalam berbagai lingkungan yang berbeda, ketentuan dan kebiasaan yang tidak sama akan mempengaruhi pelaksanaan audit internal setiap perusahaan, maka dari itu penerapan suatu standar profesi menjadi suatu hal sangat penting. Menurut Tugiman (2014:16) standar professional audit internal meliputi:

1) Independensi

Auditor yang independent adalah auditor yang tidak terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang akan dijumpainya dalam pelaksanaan audit. Auditor harus bertindak objektif dalam melaksanakan kegiatan auditornya, objektif adalah sikap mental yang bebas harus dimiliki oleh auditor internal dalam melakukan pemeriksaan. Dengan adanya independensi dan objektivitas, pelaksanaan audit internal dapat dijalankan dengan efektif dan hasil audit akan objektif, seperti yang telah dikatakan Tugiman (2014:20) bahwa para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka, hal mana sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Independensi dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektifitas, berikut dijelaskan lebih lanjut mengenai status organisasi dan sikap objektif yaitu :

- a. Status Organisasi, status organisasi audit internal harus memadai sehingga memungkinkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta harus mendapatkan dukungan dan persetujuan dari puncak pimpinan.
- b. Objektivitas, bahwa seorang auditor internal dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya harus mempertahankan sikap mental yang independen dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar dapat mempertahankan sikap tersebut auditor internal tidak boleh ditempatkan dalam suatu keadaan yang membuat mereka tidak dapat melaksanakan penilaian profesional yang objektif.

2) Kemampuan Profesional

Seorang auditor internal harus mencerminkan keahlian dan kemampuan profesional. Kemampuan profesional menurut Tugiman (2014: 27) adalah tanggung jawab bagian audit internal dan setiap auditor internal.

Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas. Tugiman (2014: 16) mengatakan bahwa kemampuan profesional auditor internal yaitu :

a) Unit Audit Internal

- (1) Personalia : harus memberikan jaminan keahlian teknis dan latar belakang pendidikan internal auditor yang akan ditugaskan.
- (2) Pengawasan : unit audit internal harus memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal diawasi dengan baik.

b) Auditor Internal

- (1) Kesesuaian dengan standar profesi : pemeriksa internal harus mematuhi standar profesionalisme dalam melakukan pemeriksaan.
- (2) Pengetahuan dan kecakapan : pemeriksa internal harus memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan dan disiplin ilmu yang penting dalam pelaksanaan pemeriksaan.
- (3) Hubungan antar manusia berkelanjutan : pemeriksa internal harus memiliki kemampuan untuk menghadapi orang lain dan berkomunikasi secara efektif.
- (4) Pendidikan berkelanjutan : pemeriksa internal harus mengembangkan kemampuan teknisnya melalui pendidikan yang berkelanjutan.
- (5) Ketelitian profesional : pemeriksa internal harus bertindak dengan ketelitian profesional yang seharusnya.

Maka dari itu auditor internal harus memiliki pengetahuan dan keahlian yang penting untuk melaksanakan praktik profesi di dalam organisasi yang mencakup sifat-sifat kemampuan dalam menerapkan standar pemeriksaan, prosedur dan Teknik-teknik pemeriksaan.

3) Lingkup Pekerjaan Audit Internal

Tugiman (2014:41) mengatakan lingkup pekerjaan audit internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas system pengendalian intern yang dimiliki oleh perusahaan dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan, artinya bahwa :

- a) Keandalan informasi : pemeriksa internal harus memeriksa keandalan informasi keuangan dan pelaksanaan pekerjaan dengan cara mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi dan melaporkan informasi.
- b) Kesesuaian dengan kebijakan, rencana-rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan untuk ditaati.
- c) Perlindungan terhadap harta : Memeriksa sejauh mana kekayaan perusahaan dapat dipertanggungjawabkan dan diamankan terhadap segala macam kerugian atau kehilangan.
- d) Penggunaan sumber daya secara ekonomi dan efisien : pemeriksa internal harus menilai keekonomisan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang ada.
- e) Pencapaian tujuan : pemeriksa internal menilai mutu hasil pekerjaan dalam melaksanakan tanggung jawab atau kewajiban yang diserahkan serta memberi rekomendasi atau saran untuk meningkatkan efisiensi operasi.

Di dalam ruang lingkup auditor, auditor harus bertanggung jawab untuk menentukan apakah rencana-rencana manajemen, kebijakan-kebijakan dan prosedur-proedur yang telah dilaksanakan berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah disepakati.

4) Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan

Pelaksanaan pemeriksaan audit yang telah di dukung dan disetujui oleh manajemen merupakan ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaannya. Program pemeriksaan internal dapat dipakai sebagai tolok ukur bagi para pelaksana pemeriksa. Empat

langkah kerja Pelaksanaan pemeriksaan menurut Tugiman (2014: 18) yaitu :

- a) Perencanaan pemeriksaan, pemeriksaan internal harus merencanakan setiap pelaksanaan audit.
- b) Pengujian dan pengevaluasian informasi, auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
- c) Penyampaian hasil pemeriksaan, auditor internal harus melaporkan hasil pekerjaan audit mereka.
- d) Tindak lanjut hasil pemeriksaan, auditor internal harus melakukan tindak lanjut untuk meyakinkan bahwa tindakan tepat telah diambil dalam melaporkan temuan audit.

5) Manajemen Bagian Audit Internal

Dalam manajemen audit internal seorang pimpinan audit internal harus mengelola bagian audit internal secara tepat, menurut Tugiman (2014:19) yaitu :

- a) Tujuan, Kewenangan, dan Tanggung jawab : pimpinan audit internal harus memiliki pernyataan tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagi bagian audit internal dengan jelas.
- b) Perencanaan : Pimpinan audit internal harus menetapkan rencana bagi pelaksanaan tanggung jawab bagian audit internal.
- c) Kebijakan dan prosedur : Pimpinan audit internal harus membuat berbagai kebijaksanaan dan prosedur secara tertulis yang akan dipergunakan sebagai pedoman oleh staf pemeriksa.
- d) Manajemen personel : Pimpinan audit internal harus menetapkan program untuk menyeleksi dan mengembangkan sumber daya manusia pada bagian audit internal.
- e) Pengendalian mutu : Pimpinan audit internal harus menetapkan dan mengembangkan pengendalian mutu atau jaminan kualitas untuk mengevaluasi berbagai kegiatan bagian audit internal.

2.1.6. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Profesi Auditor Internal

Persepsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indera. Jadi, persepsi dapat diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya melalui panca inderanya yaitu dengan melihat, mendengar, mencium, menyentuh dan merasakan.

Dengan mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam memilih karir maka setiap mahasiswa akuntansi yang akan terjun ke dunia bisnis dapat dengan tepat memilih karir yang akan dijalankannya dan akan dapat memberi kontribusi bagi Program Studi Akuntansi di suatu perguruan tinggi dalam memperbaiki materi perkuliahan dan merencanakan kurikulum dibidang Akuntansi Keuangan, Akuntansi Manajemen dan Pengauditan, Akuntansi Pemerintahan atau Sektor Publik yang sesuai dan relevan dengan tuntutan dunia kerja, sehingga mahasiswa akuntansi yang sudah lulus dan siap terjun dalam dunia kerja lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan dalam pekerjaan (Pasaribu, 2013). Mahasiswa selama belajar di perguruan tinggi menerima informasi yang berhubungan dengan profesi auditor internal baik secara formal maupun secara informal. Informasi tersebut dapat memberikan persepsi yang berbeda pada masing-masing mahasiswa sesuai dengan karakteristik kepribadiannya dan pengetahuan intelektualnya.

Profesi auditor internal juga termasuk kedalam profesi yang menjanjikan bagi mahasiswa lulusan akuntansi karena memiliki prospek kerja yang cerah. Keberadaannya yang dibutuhkan oleh perusahaan karena dapat melakukan audit terhadap laporan keuangan perusahaan sehingga terhindar dari salah saji material serta dapat membantu manajemen perusahaan dalam menciptakan kebijakan dan prosedur yang efisien dan efektif. Auditor internal juga dapat menjadi penasihat manajemen perusahaan yang terpercaya karena auditor internal berasal dari dalam perusahaan bukan dari luar perusahaan. Menjadi auditor internal juga memiliki

kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka seperti profesi auditor yang lain dengan cara mengikuti pelatihan atau sertifikasi, sehingga profesionalisme auditor internal tersebut tidak diragukan lagi. Hal-hal tersebut membentuk persepsi positif mahasiswa terhadap profesi auditor internal dan juga dapat menjadi pilihan bagi mahasiswa akuntansi yang ingin bekerja di sebuah perusahaan nasional maupun multi nasional selain menjadi seorang akuntan public.

Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagai suatu proses perjalanan sejak dikenalnya suatu objek melalui organ-organ indera sampai diperolehnya gambaran yang jelas dan dapat dimengerti serta diterima objek tersebut dalam kesadaran kita. Persepsi seseorang tidak selamanya sama dan tepat, tetapi dapat berbeda dari kenyataan yang obyektif. Mahasiswa akuntansi akan memilih profesi tertentu karena dia mempunyai persepsi yang baik terhadap profesi tersebut

2.1.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal

a. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial atau penghasilan diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya karena penghasilan diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dikerjakan (Lestari, 2016). Pada penelitian sebelumnya telah ditegaskan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karir, para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi menempatkan penghargaan finansial sebagai alasan utama karena kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Sampai saat ini penghargaan finansial masih dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Seorang pekerja tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan fisiologi. Menurut Lestari (2016) penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai

daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya, kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja.

Yang termasuk dalam penghargaan finansial adalah :

1) Penghargaan finansial awal

Penghargaan finansial awal adalah nilai pembayaran dari perusahaan kepada karyawannya pada saat awal adanya kontrak kerja, penghargaan finansial awal yang cukup tinggi bagi profesi auditor internal merupakan factor pertama yang dilihat oleh seorang auditor, karena hal tersebut menjadi sebuah patokan bagaimana cara perusahaan menghargai atau seberapa membutuhkannya perusahaan kepada profesi auditor internal.

2) Dana pensiun.

Menurut UU nomor 11 tahun 1992 dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Dana pensiun merupakan hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan penghasilan dalam hal ini biasanya diberikan dalam bentuk uang dan besarnya tergantung dari peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Potensi kenaikan penghargaan finansial.

Kenaikan penghargaan finansial atau gaji biasanya diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dilakukan atau adanya kenaikan jabatan (promosi) dari karyawan tersebut sehingga gajinya pun akan ikut naik, perusahaan yang memiliki kebijakan dengan pemberian kenaikan gaji ini sangat menguntungkan bagi karyawan termasuk auditor internal karena merupakan apresiasi dari perusahaan terhadap kinerjanya.

b. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi, program pelatihan (*Training*) 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 (Eldiana, 2018).

Pelatihan professional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan internal atau auditor internal, artinya bahwa dalam memilih profesi tidak hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial saja, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Beberapa elemen dalam pelatihan professional antara lain :

1) Pelatihan sebelum kerja

Pelatihan sebelumnya dimulainya pekerjaan sebagai auditor internal termasuk hal yang penting agar calon auditor dapat memiliki sikap, perilaku, pandangan, kecakapan yang memadai untuk menjadi seorang auditor internal, karena dalam menjalankan tugasnya, seorang auditor internal harus mampu memberikan kesan pertama yang baik saat melaksanakan audit baik melalui citra personal maupun professional, lalu mampu mengembangkan hubungan baik dengan atribut yang dimiliki seperti integritas, dedikasi pada organisasi, sikap professional, empati, konsistensi peran, percaya diri, pantang menyerah, keberanian, semangat dan kemampuan membuat kebijakan yang baik. Seorang auditor internal juga diharuskan mampu mengembangkan kecakapan professional, maka dari itu pelatihan sebelum kerja diperlukan agar dapat meningkatkan profesionalitas auditor internal sebelum memulai bekerja dan dapat memenuhi kualifikasi personal yang dibutuhkan dari seorang auditor internal.

2) Mengikuti pelatihan di luar Lembaga

Selain pelatihan sebelum kerja, saat seorang auditor internal telah menjalankan tugasnya, pelatihan di luar Lembaga atau perusahaan yang sedang ditempatinya, seperti seminar, pelatihan kerja dengan yang lebih ahli atau sekedar belajar di perusahaan lain juga perlu dilakukan oleh auditor internal, agar dapat menerima wawasan dan pengetahuan yang lebih dalam

menjalankan tugasnya serta dapat membandingkan dengan kinerja auditor internal di perusahaan lain sebagai bahan pembelajaran dan menggali informasi dari yang lebih berpengalaman atau ahli dibidang auditor, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan profesionalitas dari seorang auditor internal.

3) Mengikuti pelatihan rutin Lembaga

Perusahaan biasanya juga memiliki kebijakan untuk mengadakan pelatihan rutin untuk semua karyawannya termasuk auditor internal, sehingga dapat memberikan kesempatan bagi auditor internal untuk mempererat hubungan kinerja dengan bidang lain di perusahaan dan dapat memudahkan auditor internal untuk mendapatkan informasi di perusahaan.

4) Variasi pengalaman kerja

Melakukan audit di perusahaan satu tentu akan berbeda dengan mengaudit di perusahaan lainnya, karena jenis perusahaan dan bidang yang berbeda akan menghasilkan permasalahan dan temuan yang berbeda-beda pula, maka dari itu menjadi seorang auditor internal akan memberikan variasi pengalaman kerja yang berbeda apabila auditor internal tersebut telah bekerja di perusahaan yang berbeda-beda, dan hal itu dapat memberikan daya tarik tersendiri bagi seorang auditor serta dapat menambah tingkat profesionalitas auditor internal.

c. Nilai-nilai Sosial

Daulay (2016) mengatakan bahwa nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karir yang dipilih, kepedulian dan perhatian dari sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai intrinsik dan nilai jual akuntan. Nilai-nilai sosial dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi :

1) Kesempatan berinteraksi

Memiliki kesempatan berinteraksi juga penting dalam sebuah profesi karena interaksi yang baik akan menghasilkan tim yang baik dan berhasil, tentunya

di dalam perusahaan auditor internal memiliki tim tersendiri yang akan mendapat tugas yang berbeda dalam satu tim, maka dari itu keberhasilan tim akan sangat berpengaruh dengan kinerja auditor internal, selain itu manusia merupakan makhluk sosial yang juga perlu berinteraksi satu sama lain dengan karyawan lainnya dan juga dapat menambah keaktifan dari seorang auditor internal.

2) Kesempatan melakukan pelayanan social

Selain bekerja untuk perusahaan, seseorang juga mempertimbangkan apakah pekerjaan atau profesinya tersebut dapat memberikan kesempatan baginya untuk melakukan pelayanan sosial terhadap pihak lain, karena dengan melakukan pelayanan juga dapat menambahkan nilai-nilai sosial dari pekerjaan tersebut.

3) Kesempatan untuk menjalankan hobi

Seseorang juga mempertimbangkan apakah selain bekerja untuk perusahaan, terdapat waktu luang untuk menjalankan hobi, bukan hanya bekerja saja karena setiap orang juga membutuhkan waktu untuk refreshing atau menenangkan pikiran mereka dai pekerjaan sehingga hal tersebut juga dapat membantu agar seseorang dapat melakukan tugasnya dengan lebih focus dan baik.

4) Perhatian perilaku individu

Dalam dunia kerja juga dapat memberikan kesempatan untuk dapat mengamati atau memperhatikan perilaku individu lain di dalam perusahaan yang sama, terutama sebagai auditor internal juga perlu untuk mengamati bagaimana perilaku individu lain agar dapat memberikan Analisa atau pengungkapan apabila terdapat permasalahan yang terjadi sehingga dapat memudahkan tugas auditor dalam mengungkap sebuah masalah.

Pandangan mahasiswa akuntansi juga berbeda-beda terhadap hal-hal tersebut sesuai dengan profesi yang mereka pilih, sedangkan nilai-nilai social tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi adalah prestise pekerjaan dan kerjasama dengan ahli bidang lain.

Yanti (2014) mengungkapkan bahwa profesi akuntan yang menyediakan jasanya memerlukan kepercayaan dari perusahaan atau masyarakat yang dilayaninya, kepercayaan terhadap mutu jasa akuntan akan menjadi lebih tinggi jika profesi tersebut menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan profesional yang dilakukan oleh anggota profesinya.

d. Lingkungan Kerja

Daulay (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja merupakan suasana yang meliputi sifat kerja, tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. 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. Profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Pekerjaan yang bersifat rutin dan banyak merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa (Rohamtullah dkk, 2014) Ciri-ciri dari lingkungan kerja yaitu :

- 1) Sifat pekerjaan yang rutin

Pekerjaan yang rutin adalah pekerjaan yang dilakukan dengan teratur, sesuai dengan prosedur yang ada dan tidak berubah-ubah.

- 2) Pekerjaan yang atraktif atau banyak tantangan

Pekerjaan yang akan dijalani tersebut apakah merupakan pekerjaan yang menyenangkan, tidak membosankan, serta tidak terdapat tantangan yang sulit dihadapi atau pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang memiliki banyak tantangan yang harus dilalui.

3) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat

Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan cepat dapat memberikan kesempatan untuk melakukan hal lain selain pekerjaan, seperti menjalankan hobi, kegiatan sosial serta dapat memberikan kesempatan untuk dapat mengasah soft skill lebih baik lagi apabila memiliki waktu luang lebih.

4) Sering lembur

Lembur yaitu waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk perusahaan yang beroperasi 6 hari kerja, atau melebihi 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk perusahaan yang memberlakukan 5 hari kerja. Apabila sering lembur menandakan bahwa pekerjaan menumpuk dan dikejar oleh deadline yang diberikan, lembur akan menyebabkan kurangnya waktu berkumpul Bersama keluarga dan kurangnya waktu istirahat, maka dari itu beberapa orang akan mempertimbangkan apakah pekerjaan yang akan dijalani sering lembur atau tidak.

5) Lingkungan pekerjaan yang menyenangkan

Bagaimana situasi lingkungan kerja terkadang juga menjadi bahan pertimbangan bagi seseorang dalam memilih karirnya, lingkungan pekerjaan yang menyenangkan merupakan juga termasuk ke dalam hal yang dicari oleh seseorang yang akan menentukan profesinya. Lingkungan pekerjaan yang menyenangkan akan dapat memberikan kebahagiaan tersendiri serta dapat mengurangi beban yang dirasakan oleh seseorang sehingga dapat meminimalisir adanya stres atau kejenuhan dalam bekerja karena suasana yang menyenangkan tersebut.

6) Tingkat kompetisi antar karyawan

Karyawan yang memiliki tingkat kompetisi yang tinggi cenderung akan senang apabila bekerja dalam sistem target atau menantang, karena akan memunculkan tingkat kompetisi antar karyawan dimana hal tersebut dapat menentukan posisi jabatan karyawan tersebut. Kompetisi antar karyawan biasa terjadi pada setiap perusahaan karena setiap karyawan

pasti ingin menunjukkan sisi terbaiknya pada atasan mereka, lalu pada akhirnya akan menimbulkan rasa ingin menonjolkan diri dan rasa berkompetisi dengan sesama karyawan.

7) Tekanan kerja yang ada

Tekanan dalam suatu pekerjaan pasti akan ada pada setiap profesi, semakin tinggi jabatan yang diduduki maka akan semakin tinggi pula tekanan yang harus dirasakan karena tentu memegang tanggung jawab yang lebih besar daripada jabatan yang berada di bawahnya.

e. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya (Yanti:2014). Lestari (2016) mengatakan bahwa pertimbangan pasar kerja meliputi, kesempatan untuk berkembang, kemudahan dalam mendapatkan pekerjaan, keamanan kerja merupakan factor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Keberadaan auditor internal sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan terutama perusahaan berskala besar, karena mereka membutuhkan sistem pengendalian internal yang baik dan memadai. Di tahun 2019 terdapat lebih dari 50 lapangan pekerjaan untuk menjadi staff auditor internal maupun untuk senior auditor internal, hal ini membuktikan bahwa auditor internal masih banyak dibutuhkan oleh perusahaan. Kesempatan promosi bagi auditor internal dari mulai staff hingga dapat menjadi konsultan keuangan internal perusahaan juga dapat dirasakan oleh auditor internal. Jadi masih banyak kesempatan bagi mahasiswa akuntansi untuk menjadi auditor internal dan mengembangkan kemampuannya untuk mendapatkan promosi. Pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi :

1) Tersedianya lapangan kerja yang mudah diakses

Lapangan kerja yang mudah diakses akan memudahkan seseorang dalam mencari pekerjaan dan juga dapat memberikan kesempatan yang lebih luas untuk memilih pekerjaan tersebut, jika terdapat lapangan kerja namun sulit untuk diakses atau tidak banyak orang yang tau maka susah juga untuk orang mengetahui dan memilih lapangan pekerjaan tersebut.

2) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama, karena karir diharapkan bukan pilihan karir sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai seseorang pensiun.

f. Personalitas

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu (Yanti, 2014). Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Tak ada dua orang yang memiliki kesamaan personalitas. Djuwita dalam Foerthiono dan Sadjarto (2014), mengatakan bahwa faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Seorang auditor tidak hanya harus memiliki keahlian, tetapi harus tersebut diimbangi dengan Skeptisme Profesional (Professional Skepticism). Skeptisme Profesional (Professional Skepticism) adalah sebuah sikap yang harus dimiliki oleh auditor profesional. Sikap tersebut seperti yang telah diatur dalam kode etik auditor internal yaitu harus memiliki integritas, objektivitas, kerahasiaan dan kompetensi. Mahasiswa akuntansi yang memiliki sikap jujur, loyalitas yang tinggi terhadap tempat dia bekerja, dapat bekerja sama dengan tim, serta menyenangi tantangan dan mau menerima tugas-tugas sulit cenderung akan

memilih karir sebagai auditor internal. Dengan mematuhi kode etik profesi auditor internal maka prestasi dan loyalitasnya sebagai auditor internal akan semakin diakui oleh perusahaan. Personalitas meliputi :

1) Keseuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang

Dimana seorang auditor internal harus memiliki sikap :

a) Integritas

Dimana mereka harus melaksanakan pekerjaannya secara jujur, hati-hati dan bertanggung jawab, harus mematuhi hukum dan membuat pengungkapan sebagaimana diharuskan oleh hukum atau profesi, tidak boleh secara sadar terlibat dalam kegiatan ilegal, atau melakukan kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau organisasi, harus menghormati dan mendukung tujuan organisasi yang sah dan etis.

b) Objektivitas

Dimana mereka tidak boleh berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan apapun yang dapat atau patut diduga dapat menghalangi penilaian auditor internal yang adil. Termasuk dalam hal ini adalah kegiatan atau hubungan apapun yang mengakibatkan timbulnya pertentangan kepentingan dengan organisasi. Lalu tidak boleh menerima apapun yang dapat, atau patut diduga dapat, mengganggu pertimbangan profesionalnya. Serta harus mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya, yang apabila tidak diungkapkan, dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang di review.

c) Kerahasiaan

Dimana mereka harus berhati-hati dalam menggunakan dan menjaga informasi yang diperoleh selama melaksanakan tugasnya, serta tidak boleh menggunakan informasi untuk memperoleh keuntungan pribadi, atau dalam cara apapun, yang bertentangan dengan hukum atau merugikan tujuan organisasi yang sah dan etis.

d) Kompetensi

Dimana mereka hanya terlibat dalam pemberian jasa yang memerlukan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya. Lalu harus memberikan jasa audit internal sesuai dengan Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal (Standar). Serta harus senantiasa meningkatkan keahlian, keefektifan dan kualitas jasanya secara berkelanjutan.

2) Sesuai dengan keterampilan yang dimiliki

Selain pengetahuan dan keahlian, seorang auditor internal juga harus memiliki keterampilan, yaitu :

- a) Keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain, pemahaman hubungan manusia dan memelihara hubungan yang memuaskan dengan klien penugasan.
- b) Keterampilan dalam komunikasi lisan dan tulisan dengan jelas dan dapat menyampaikan hal-hal terkait dengan penugasan (seperti tujuan, evaluasi, kesimpulan dan rekomendasi) secara efektif.

3) Adanya motivasi serta minat untuk menjadi seorang auditor internal

Motivasi serta minat yang tinggi untuk menjadi seorang auditor internal juga merupakan factor penting yang berasal dari dalam diri seseorang, yang menyebabkan seseorang memilih profesi tersebut selain karena terdapat kesesuaian dengan kepribadian atau keterampilan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1.	Eldiana (2018)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)	<p>Variabel dependen : Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik</p> <p>Variabel Independen : penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian, keluarga dan teman</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan professional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan public. Sedangkan penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, peran gender, kepribadian serta keluarga dan teman tidak berpengaruh</p>	<p>3) Variabel dependen : Akuntan publik</p> <p>4) Variabel independen : peran gender, kepribadian, keluarga dan teman.</p> <p>5) Objek penelitian : Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia</p>	<p>6) Analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir</p> <p>7) Variabel independent : penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja.</p>

				terhadap pemilihan karir sebagai akuntan public.		
2.	Daulay (2016)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)	Variabel dependen : Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik Variabel independen : Lingkungan kerja, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengakuan profesional, pelatihan profesional dan nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik	8) Variabel dependen : Akuntan Publik 9) Variabel independent : pengakuan profesional, serta tidak ada faktor penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas 10) Objek Penelitian : Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	11) Analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir 12) Variabel independen : lingkungan kerja, pelatihan profesional dan nilai-nilai sosial.
3.	Wulandari (2011)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi	Variabel dependen : Karir sebagai Akuntan Publik	Hasil dari penelitian menunjukkan	13) Variabel dependen : Akuntan Publik	16) Analisis mengenai faktor-faktor

		<p>Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Jember dan Universitas Airlangga Surabaya)</p>	<p>Variabel Independen : Gaji atau penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja.</p>	<p>bahwa secara simultan dan parsial factor gaji atau penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan public.</p>	<p>14) Variabel independent : pengakuan professional, serta tidak ada factor personalitas 15) Objek penelitian : mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Airlangga</p>	<p>yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilhan karir 17) Variabel independent : Gaji atau penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja 18) Objek penelitian : Mahasiswa akuntansi di Universitas Jember</p>
--	--	--	--	--	---	--

Sumber: Diolah, 2019

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal

Penghasilan atau penghargaan finansial/ gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya, kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja (Lestari, 2016). Selain mengaudit laporan keuangan perusahaan, auditor internal juga membantu manajemen dalam merencanakan kebijakan dan prosedur manajemen serta mengawasi apakah kebijakan tersebut telah dijalankan dengan efisien dan efektif (Agoes, 2017). Apabila perusahaan merasa senang dengan kinerja auditor internal yang telah memenuhi keinginan perusahaan dan dapat mengawasi penerapan kebijakan manajemen perusahaan dengan baik, maka tidak menutup kemungkinan perusahaan akan memberikan upah dan penghasilan tambahan kepada auditor internal tersebut, sehingga hal tersebut secara otomatis dapat memberikan kepuasan kepada dua belah pihak.

Hasil dari penelitian yang dilakukan Wulandari (2011) menunjukkan bahwa penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. Dari penjelasan mengenai faktor penghargaan finansial serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis, yaitu :

H₁ : Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan Karir sebagai Auditor Internal oleh mahasiswa akuntansi.

2.3.2. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi, program pelatihan (*Training*) 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 (Eldiana, 2018). Auditor internal harus memiliki sikap profesionalisme yang dapat menjadi acuan dalam melaksanakan fungsi audit intern. Sikap profesionalisme yang dimaksud adalah seorang auditor internal harus independen, memiliki kemampuan profesional yang dapat mencerminkan keahlian dan kemampuan profesinya, harus memiliki kecakapan dalam melakukan tugas audit internal, melaksanakan kegiatan pemeriksaan audit, harus dapat mengelola bagian audit internal secara tepat. Pelatihan profesional ini meliputi, pelatihan sebelum bekerja, mengikuti pelatihan diluar lembaga, mengikuti pelatihan rutin di lembaga, dan variasi pengalaman kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Eldiana (2018), Daulay (2016) dan Wulandari (2011) menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Dari penjelasan mengenai faktor pelatihan profesional, maka dapat disimpulkan hipotesis, yaitu :

H₂ : Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor internal oleh mahasiswa akuntansi.

2.3.3. Pengaruh Nilai-nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal

Daulay (2016) mengatakan bahwa nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karir yang dipilih, kepedulian dan perhatian dari sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai intrinsik dan nilai jual akuntan. Nilai-nilai sosial yang ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Daulay (2016) dan Wulandari (2011) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap

pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Dari penjelasan mengenai faktor nilai-nilai sosial, maka dapat disimpulkan hipotesis, yaitu :

H₃: Nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor internal oleh mahasiswa akuntansi

2.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (dalam hal ini seorang auditor internal) adalah lingkungan kerja. Daulay (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja merupakan suasana yang meliputi sifat kerja, tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan- perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Pekerjaan yang bersifat rutin dan banyak merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa (Rohamtullah dkk, 2014)

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Daulay (2016) dan Wulandari (2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Dari penjelasan mengenai faktor lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis, yaitu :

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor internal oleh mahasiswa akuntansi.

2.3.5. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal

Lestari (2016) mengatakan bahwa pertimbangan pasar kerja meliputi, kesempatan untuk berkembang, kemudahan dalam mendapatkan pekerjaan, keamanan kerja merupakan factor dimana karir yang dpilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya (Yanti:2014).

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2011) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Dari penjelasan mengenai faktor pertimbangan pasar kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis, yaitu :

H₅ : Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor internal oleh mahasiswa akuntansi.

2.3.6. Pengaruh Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal

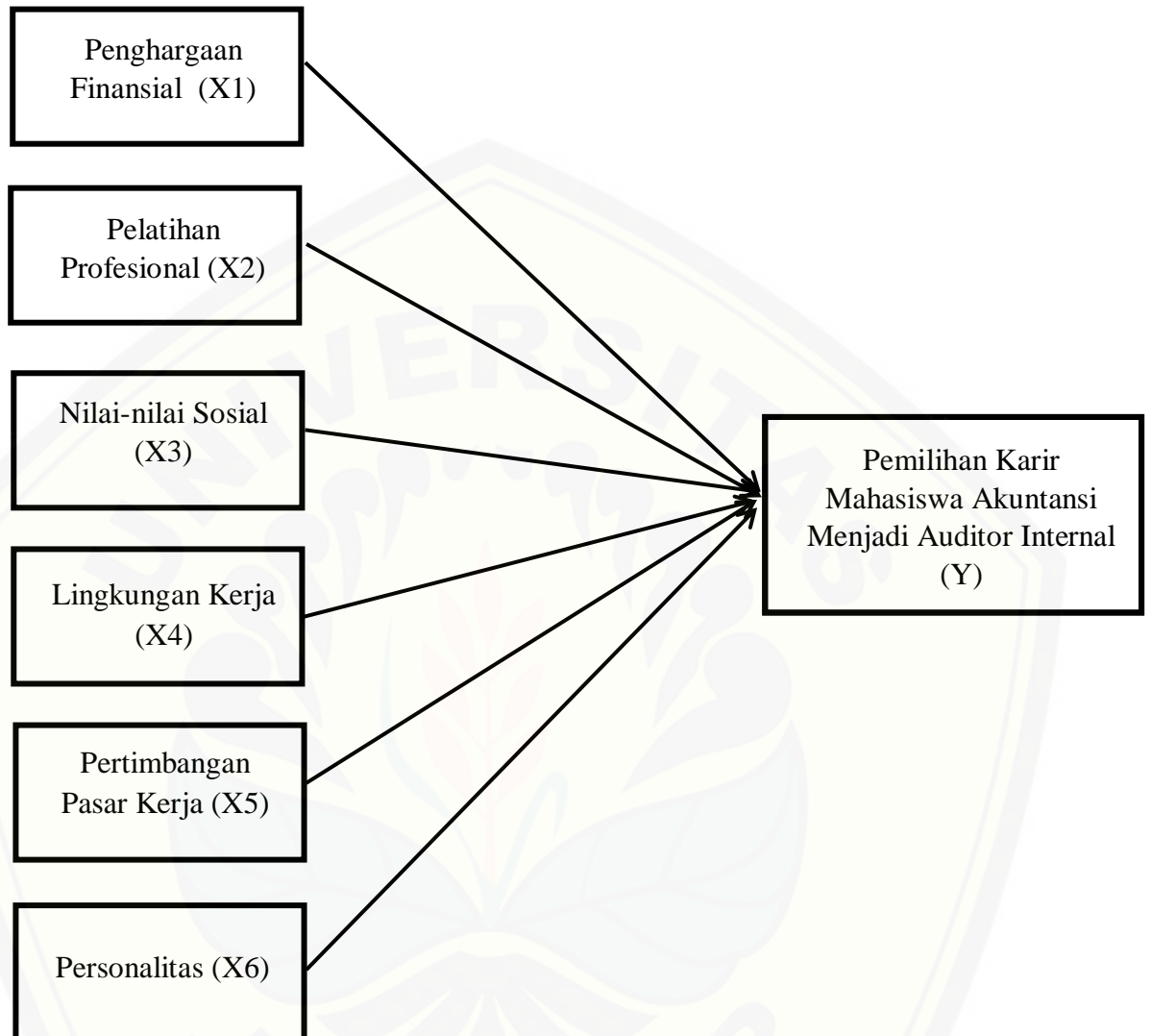
Djuwita dalam Foerthiono dan Sadjarto (2014), mengatakan bahwa faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Seorang auditor tidak hanya harus memiliki keahlian, tetapi harus tersebut diimbangi dengan Skeptisme Profesional(Profesional Skepticism).Skeptisme Profesional (Profesional Skepticism) adalah sebuah sikap yang harus dimiliki oleh auditor professional. Sikap tersebut seperti yang telah diatur dalam kode etik auditor internal yaitu harus memiliki integritas, objektivitas, kerahasiaan dan kompetensi. Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu (Yanti, 2014). Personalitas berarti

karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Eldiana (2018) menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Dari penjelasan mengenai faktor personalitas, maka dapat disimpulkan hipotesis, yaitu :

H₆ : Personalitas berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor internal oleh mahasiswa akuntansi

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah, 2019

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang berisi mengenai persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi auditor internal. Kuisisioner langsung dibagikan kepada mahasiswa S1 dan S2 akuntansi peserta AAP Part 1 di Universitas Jember. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang sangat mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai auditor internal yaitu penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai social, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas sebagai variabel independent. Lalu pemilihan karir menjadi auditor internal sebagai variabel dependent.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal (Studi Empiris pada Mahasiswa Peserta Academic Awareness Program Part 1 di Universitas Jember)” dilakukan pada tahun 2019. Tempat penelitian adalah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa peserta AAP Part 1 di Universitas Jember yang diselenggarakan oleh IIA. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* adalah cara pemilihan sampel berdasarkan kemudahan (Sanusi. 2014), metode ini dilakukan dengan cara langsung menanyakan kepada siapa saja yang lewat atau yang mengikuti kelas AAP Part 1 tersebut. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan metode slovin, Rumus Metode Slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah total populasi

e = eror (0.05)

Sumber : Sujarweni (2015)

Jumlah sampel pada penelitian ini dapat ditentukan dengan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + 143 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + 143 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{143}{1,36}$$

$$n = 105$$

Jadi, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 sampel.

Metode slovin digunakan oleh peneliti untuk menentukan jumlah sampel, karena mahasiswa yang menjadi peserta AAP Part 1 ini seluruhnya berjumlah 143 orang mahasiswa, namun apabila semua populasi akan dijadikan sampel, akan sulit bagi peneliti untuk mendapatkan jawaban dari seluruh populasi, karena mahasiswa yang datang ke kelas yang diadakan hanya setiap hari sabtu ini tidak semua peserta full datang setiap minggunya, banyak yang tidak hadir karena berbagai alasan, maka dari itu peneliti memutuskan untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan metode slovin dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling*.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu mahasiswa S1 dan S2 akuntansi di Universitas Jember yang termasuk peserta AAP Part 1 melalui penyebaran kuesioner. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *a five point likert- scale* kuesioner dengan jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur respons subjek dalam 5 poin skala dengan interval yang sama (Sekaran 2017:19). Data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner akan diolah ke dalam bentuk kuantitatif yaitu dengan menetapkan skor jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan dari Skala *Likert* (Sugiyono, 2017:93).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Penelitian pada kali ini menggunakan metode kuesioner dengan mengumpulkan kuisisioner yang telah disebar ke seluruh responden. Metode pengumpulan data primer yang menggunakan pernyataan tertulis disebut sebagai metode survei, sedangkan daftar pernyataan terstruktur yang diajukan kepada responden disebut sebagai kuesioner. Kuesioner disebar kepada responden untuk diisi sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Penjelasan terkait tata cara pengisian kuesioner tersebut dipaparkan oleh peneliti didalam kuesioner yang diberikan. Perihal pengukuran, setiap responden diminta untuk memberikan pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala *likert* dengan penilaian dari 1 sampai dengan 5.

3.6. Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (biasa disebut dengan variabel Y) adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang mempengaruhinya. Sedangkan variabel independen (biasa disebut dengan variabel X) adalah variabel yang mempengaruhi keberadaan variabel dependen.

3.6.1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain, dengan kata lain variabel dependen adalah variabel yang menjadi focus utama peneliti (Indriantoro dan Supomo 2016:63).

1. Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah pemilihan karir menjadi auditor internal, dimana objek penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi yang mengikuti program AAP Part 1 di Universitas Jember dan memiliki ketertarikan untuk bekerja menjadi seorang auditor internal setelah lulus kuliah. Pengukuran ini dilakukan dengan memberikan kuesioner tentang pemilihan karir auditor internal dengan lima (5) pernyataan. Indikator karir terkait proses perencanaan karir mahasiswa akuntansi, pemilihan karir auditor internal diukur dengan skala likert lima (5) poin yaitu

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = ragu-ragu

4 = setuju

5 = sangat setuju

3.6.2. Variabel Independen

Variabel Independen yang dapat disebut juga variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel terikat baik secara positif maupun negative (Sekaran dan Bougie, 2017:79). Variabel independent dalam penelitian ini adalah Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja dan Personalitas.

1. Penghargaan Finansial (X_1)

Penghasilan atau penghargaan finansial/ gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang lebih diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk

memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghargaan finansial diuji menggunakan kuesioner dengan 3 pernyataan yaitu penghargaan finansial/ gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan penghargaan finansial/ gaji, dan tersedianya dana pensiun.

2. Pelatihan Profesional (X_2)

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional diuji menggunakan kuesioner dengan 4 pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja.

3. Nilai-Nilai Sosial (X_3)

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya yang meliputi pemberian kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, perlu kesempatan untuk menjalankan hobi, lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, memperhatikan perilaku individual, pekerjaan bergengsi, memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain. Nilai-nilai sosial diuji dengan 4 pernyataan mengenai cara untuk naik pangkat, kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, perhatian terhadap perilaku individu dan kesempatan untuk tetap dapat menjalankan hobi diluar pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja (X_4)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja. Lingkungan kerja diuji menggunakan kuesioner dengan pernyataan mengenai sifat pekerjaan yang rutin, atraktif, sering lembur, pekerjaan dapat cepat diselesaikan, lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompetisi antar karyawan serta tekanan kerja yang ada.

5. Pertimbangan Pasar Kerja (X_5)

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Karir diharapkan bukan pilihan karir sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai seseorang pensiun.

6. Personalitas (X_6)

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas diuji dengan tiga pernyataan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang, sesuai dengan keterampilan yang dimiliki serta adanya motivasi serta minat untuk menjadi seorang auditor internal.

Setiap pernyataan dari variabel yang diteliti menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2017:93) dan masing-masing butir pernyataan diberi skor 1 sampai 5. Alternatif jawaban pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut :

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = ragu-ragu

4 = setuju

5 = sangat setuju

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Kuesioner (Nomor)	Skala Pengukuran
Pemilihan Karir Menjadi Auditor Internal (Y)	Mahasiswa akuntansi di Universitas Jember yang memiliki ketertarikan untuk	Keinginan menjadi seorang auditor internal yang kompeten di bidangnya	1	Interval

	menjadi seorang auditor internal setelah lulus kuliah.	Memiliki tujuan untuk menjadi seorang auditor internal	2	
		Berusaha menggali dan menemukan banyak hal tentang profesi auditor internal	3	
		Mencari informasi terkait dengan auditor internal	4	
		Bersehat untuk bertanya mengenai auditor internal	5	
Penghargaan Finansial (X1)	Hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang lebih diyakini sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. (Lestari, 2016)	Gaji awal yang tinggi	1	Interval
		Kenaikan gaji yang lebih cepat	2	
		Adanya dana pensiun	3	
Pelatihan Profesional (X2)	Hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian untuk mengejar prestasi dan profesionalitas (Eldiana, 2018)	Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja	4	Interval
		Sering mengikuti latihan di luar Lembaga	5	
		Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam Lembaga	6	
		Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi	7	
Nilai-nilai Sosial (X3)	Nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya (Daulay, 2016)	Memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan social	8	Interval
		Memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain	9	
		Memerlukan kesempatan waktu untuk menjalankan hobi	10	
		Memperhatikan perilaku individu	11	
Lingkungan Kerja (X4)	Sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja (Daulay, 2016)	Pekerjaan yang rutin	12	Interval
		Pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan	13	
		Pekerjaan lebih atraktif	14	
		Suasana lingkungan kerja	15	

		Sering lembur	16	
		Tingkat kompetisi antar karyawan	17	
		Tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna	18	
Pertimbangan Pasar Kerja (X5)	Faktor yang membuat karir dapat dicari dan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. (Yanti, 2014)	Kemanan kerja yang tinggi	19	Interval
		Lapangan kerja yang ditawarkan mudah di ketahui/diakses	20	
Personalitas (X6)	Determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu (Yanti, 2014)	Sesuai dengan kepribadian	21	Interval
		Sesuai dengan keterampilan	22	
		Adanya motivasi dan minat	23	

Sumber: Diolah, 2019

3.7. Analisis Data

3.7.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat keimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147). Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistika Deskriptif mendeskripsikan data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skawness. Statistika deskriptif membahas tentang bagaimana merangkum sekumpulan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan cepat memberikan informasi yang disajikan dalam bentuk grafik, tabel, nilai pemusatan, dan nilai penyebaran.

3.7.2. Uji Kualitas Data

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuisioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki tingkat keandalan dan tingkat keabsahannya.

a. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas yaitu untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. (Sugiyono, 2017:121) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner dimana kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Konstruk dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* $>0,5$ dan signifikan $<0,05$

b. Uji Reliabilitas

Fungsi uji reliabilitas yaitu sebagai alat untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2017:121). Penelitian ini menggunakan teknik pengujian *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian adalah jika *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,6$ (60%) maka instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2016:47).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis linier berganda sebelum melakukan uji hipotesis yaitu dengan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji apakah dapat memenuhi asumsi klasik. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Analisis grafik dan uji statistik merupakan cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak). Pada penelitian ini uji asumsi menggunakan uji statistik dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data ditentukan berdasarkan taraf signifikan hasil hitung. Dasar pengambilan keputusannya :

- 1) Apabila nilai probabilitas $< 0,05$, hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal.
- 2) Apabila nilai signifikan $> 0,05$, hal ini berarti data residual terdistribusi normal. (Ghozali, 2016:164).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi pada penelitian ini, dapat dilihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas ketika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak memiliki masalah multikolinieritas (Ghozali, 2016:139).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam pengujian ini adalah menggunakan grafik *scatterplot*.

Uji *scatterplot* yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada plot yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2016:134)

3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel (Y). Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Mengingat penelitian ini menggunakan 6 variabel independen, maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Keterangan :

Y : Pemilihan karir menjadi auditor internal

α : Konstanta

- β : Koefisien regresi
- X_1 : Penghargaan finansial
- X_2 : Pelatihan profesional
- X_3 : Nilai-nilai sosial
- X_4 : Lingkungan kerja
- X_5 : Pertimbangan pasar kerja
- X_6 : Personalitas
- e : Error atau kesalahan regresi

3.7.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak sebuah opini ataupun asumsi dengan menggunakan data sampel. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159).

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dependen atau menguji kelayakan model regresi dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016). Cara uji F yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Kriteria pengujian:

- 1) Signifikansi atau $\alpha = 0,05$
- 2) $df_1 = k, df_2 = n - k - 1$

Dimana :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

1 = konstan

3) Kesimpulan

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $\alpha < 0,05$ artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $\alpha > 0.05$ artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila R^2 sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan apabila R^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila R^2 semakin besar mendekati 1, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji t

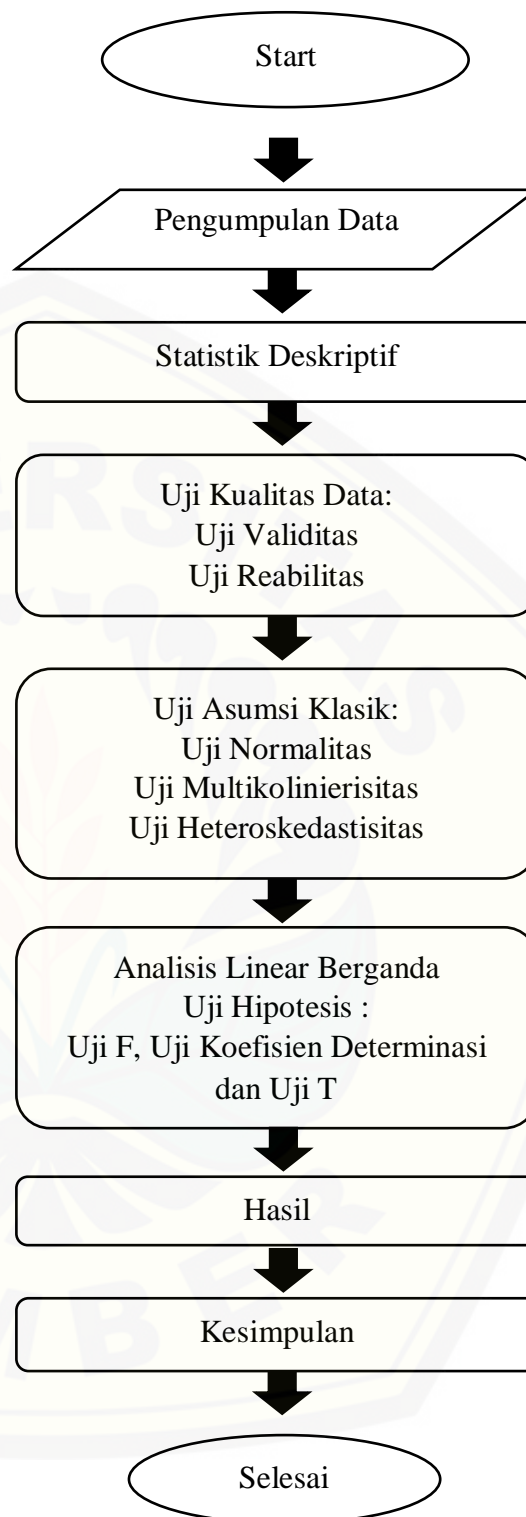
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016: 84). Cara uji t yaitu membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Taraf kesalahan atau $\alpha = 0,05$
2. $df = n - k - 1$
3. Kesimpulan
 - a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\alpha < 0,05$ artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $\alpha > 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



3.8. Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Diolah, 2019

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diatas, maka dapat disimpulkan yaitu :

1. Penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal. Mahasiswa atau responden yang kebanyakan berjenis kelamin wanita tidak terlalu menilai bahwa penghargaan finansial merupakan faktor utama, karena menurut psikologi wanita cenderung memilih karir yang sesuai dengan keinginannya, sedangkan pria cenderung mencari pekerjaan apa saja yang memiliki penghasilan tertinggi.
2. Pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal. Mahasiswa mengharapkan adanya pelatihan kerja sebelum pekerjaan dimulai, adanya pelatihan di luar maupun di dalam lembaga untuk meningkatkan profesionalitas dan dapat memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi.
3. Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal. Mahasiswa beranggapan bahwa menjadi auditor internal tidak memberikan kebebasan dan waktu luang bagi mereka, hal tersebut yang menyebabkan nilai-nilai sosial tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap keputusan mereka untuk memilih karir sebagai auditor internal.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal Mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman kerja tidak akan mementingkan bagaimana lingkungannya serta resiko-resiko yang akan mereka hadapi dalam bekerja karena tujuan yang paling utama setelah lulus dari perguruan tinggi adalah mendapatkan pekerjaan, memperoleh penghasilan yang cukup dan memiliki jabatan yang mereka inginkan dalam berkarir
5. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal. Mahasiswa yang akan memilih karirnya tidak

terlalu memikirkan resiko apa yang akan dihadapinya ketika bekerja, sehingga bagi mereka pertimbangan pasar kerja sebagai auditor internal masih kurang banyak di Indonesia dan hal tersebut bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk menjadi auditor internal.

6. Personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor internal. Mahasiswa akuntansi beranggapan apabila mereka memilih sebuah pekerjaan sesuai dengan kepribadian dan keterampilan yang mereka miliki, maka hal tersebut akan mempermudah mereka dan akan lebih menyenangkan dalam menjalani pekerjaannya kelak.

5.2. Keterbatasan

Keterbatasan atau hambatan yang dihadapi penulis selama melakukan penelitian ini antara lain :

1. Peneliti mengaami hambatan pada saat pengumpulan kuesioner, karena dari 3 kelas yang diadakan dalam AAP Part 1 ini jumlah responden yang hadir pada saat peneliti menyebarkan kuesioner belum memenuhi jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga peneliti perlu menyebarkan kuesioner kembali di minggu berikutnya
2. Peneliti mengalami hambatan pada saat mencari penelitian terdahulu yang sesuai dengan fokus dari penelitian ini, karena penelitian mengenai profesi auditor internal masih jarang dilakukan.
3. Motivasi mahasiswa yang mengikuti program AAP Part 1 ini ada beberapa yang bukan karena kemauan atau keinginannya sendiri untuk mengikuti pelatihan ini, tetapi karena mandatori dari dosen atau karena keinginan untuk mendapatkan sertifikat pelatihan atau bisa karena faktor lain, sehingga peneliti tidak mendapatkan jawaban yang akurat dari responden karena hanya terdapat 75% responden yang memiliki keinginan untuk menjadi auditor internal.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan dan beberapa keterbatasan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya, selain menggunakan kuesioner manual (menggunakan kertas) sebaiknya peneliti menggunakan kuesioner elektronik juga, sehingga kuesioner dapat disebar melalui sosial media atau langsung dikirimkan kepada mahasiswa yang dapat digunakan sebagai sampel.
2. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti melakukan penelitian terhadap pemilihan karir lain, selain profesi auditor internal dalam penelitian ini dan profesi akuntan publik yang telah banyak diteliti, sehingga akan memberikan banyak informasi mengenai profesi apa saja yang banyak di minati oleh mahasiswa akuntansi dan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya.
3. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian terhadap objek yang memang memiliki motivasi dan keinginan untuk bekerja menjadi profesi yang diteliti, sehingga akan memberikan jawaban serta informasi yang lebih akurat dan pasti karena dijawab langsung oleh objek yang memiliki ketertarikan terhadap profesi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. 2017. *Auditing Buku 2 Edisi 5*. Jakarta:Salemba Empat
- Arifianto, F. 2014. Pengaruh Motivasi Diri dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. 3(2).
- Arlina. 2015. Pengertian Motivasi serta Definisi Motivasi Menurut Para Ahli. <http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html> [Diakses pada 9 Oktober 2019].
- Chairunnisa, F. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Universitas Tanjungpura Pontianak). *Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura*. 3(2).
- Daulay, M. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Dilla. 2018. Perbedaan Pria dan Wanita dalam Dunia Kerja. <https://nasional.kompas.com/read/2018/10/11/09065775/~Perempuan~Karir>. [Diakses pada 31 Januari 2020]
- Doni, M. 2019. Audit Internal Adalah. <https://www.dosenpendidikan.co.id/audit-internal/> [Diakses pada 10 September 2019].
- Eldiana, I. R. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia). *Jurnal Akuntansi*.

- Fauzan, M. 2014. Tipe Audit dan Auditor. <http://ozan993.blogspot.com/2014/09/tipe-audit-dan-auditor.html>. [Diakses pada 10 September 2019].
- Foerthiono, A. N., dan R. A. Sadjarto. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Sebagai Akuntan Publik dengan Persepsi Etis Skandal Akuntansi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tax & Accounting Review*. 4(2)
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 23*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2019. Landasan Hukum Akuntan. <http://iaiglobal.or.id/v03/CA/landasan-hukum-akuntan> [Diakses pada tanggal 9 September 2019].
- Indeed. 2019. Gaji Internal Auditor di Indonesia. <https://id.indeed.com/salaries/Internal-Auditor-Salaries> [Diakses pada 11 September 2019].
- Indriantoro dan Supomo. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta:BPFE.
- Indah. 2014. Pengertian Auditing Menurut Para Ahli. <http://xerma.blogspot.com/2014/07/pengertian-auditing-menurut-para-ahli.html> [Diakses pada 10 September 2019].
- Lestari, L. P. 2016. Relevansi Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-Faktor yang Melatarbelakangi Keputusan Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UNPAND). *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*.
- Lukman, H., dan C. Juniati. 2016. Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik bagi Mahasiswa PT Swasta dengan Pendekatan Reasoned Action Model. *Jurnal Akuntansi*. 20(2).

- Meliana, S. A. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Umrah dan Mahasiswa Akuntansi STIE Pembangunan Tanjungpinang). *Jurnal Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*.
- Pakpahan, R. 2015. Profesi Akuntansi. <https://pakpahanrini.wordpress.com/2015/06/14/profesi-akuntansi/> [Diakses 9 September 2019].
- Pasaribu, H dan I. Kusumawardhani. 2013. Analisis Perbedaan Persepsi Mahasiswa Akuntansi Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. 2(1).
- Puspitasari, F. 2011. All About Management. <http://vthreeorange.blogspot.com/2011/05/teori-harapan-expectancy-theory.html>. [Diakses pada tanggal 9 September 2019].
- Riadi, M. 2014. Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja. <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html> [Diakses pada tanggal 16 September 2019].
- Rohmatullah, S., T. Herawati., dan E. Sulindawati. 2014. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor. *Jurnal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 2(1)
- Sawyer, Mortimer dan James. 2015. *Audit Internal Sawyer Buku 1 Edisi 5*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6*. Jakarta:Salemba Empat
- Setiawan, E. 2012. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). <https://kbbi.web.id/motivasi> [Diakses pada 9 September 2019].
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

- Sujarweni, W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:Pustaka Baru Press.
- Suyono, N. A. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Unsiq). *Jurnal PPKM II*. ISSN: 2354-869X.
- Tugiman, H. 2014. *Standar Profesioal Internal Audit*. Bandung:PT Eresco
- Wildiana, E. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. 1(1)
- Wulandari, R. 2011. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Jember dan Universitas Airlangga Surabaya). *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*.
- Yanti, N. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Pekanbaru). *Jurnal Jom FEKON*. 1(2)

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat untuk melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Internal. Kami berharap saudara/i menjawab dengan leluasa sesuai dengan yang saudara/i rasakan, lakukan dengan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang menjadi ideal. Kami mengharapkan saudara/i menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya juga akan menjamin kerahasiaan semua data responden. Kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti, atas kerjasama saudara/i, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Paskalia Evifania Banowati

Bagian A

Bagian ini menyatakan tentang identitas responden

1. Asal Universitas : _____
2. Nama : _____
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Jenjang : S1 S2

5. Semester :
6. Tahun Angkatan :
7. Apakah anda sedang/sudah menempuh mata kuliah Auditing II ?
 Ya Tidak
8. Apakah anda memiliki rencana untuk berkarir sebagai auditor internal ?
 Ya Tidak

Bagian B

Bagian ini berisi pernyataan mengenai persepsi mahasiswa akuntansi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir sebagai Auditor Internal.

Untuk pernyataan berikut ini, mohon anda beri tanda centang (√) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

Angka 1 : apabila anda berpendapat sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Angka 2 : apabila anda berpendapat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Angka 3 : apabila anda berpendapat ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Angka 4 : apabila anda berpendapat setuju dengan pernyataan tersebut.

Angka 5 : apabila anda berpendapat sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Auditor Internal

Dalam berkarir, hendaknya kita menyesuaikan pekerjaan yang akan dijalani sesuai dengan :	1	2	3	4	5
1. Saya ingin menjadi seorang auditor internal yang kompeten dibidangnya					
2. Saya memiliki tujuan untuk menjadi seorang auditor internal					

3. Saya berusaha menggali dan menemukan banyak hal tentang profesi auditor internal					
4. Saya tidak senang mencari informasi-informasi terkait dengan auditor internal					
5. Saya bersemangat untuk bertanya mengenai auditor internal					

Penghargaan Finansial (X1)

Dengan memilih karir sebagai auditor internal anda mengharapkan hal-hal berikut :	1	2	3	4	5
1. Gaji awal yang tinggi					
2. Kenaikan gaji lebih cepat					
3. Adanya dana pensiun					

Pelatihan Profesional (X2)

Dengan menjalankan karir sebagai auditor internal anda mengharapkan hal-hal berikut :	1	2	3	4	5
4. Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja					
5. Sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional					
6. Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga					
7. Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi					

Nilai-nilai Sosial (X3)

Menurut anda karir sebagai auditor internal :	1	2	3	4	5
8. Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial					
9. Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain					
10. Lebih memerlukan kesempatan waktu untuk menjalankan hobi					
11. Lebih memperhatikan perilaku individu					

Lingkungan Kerja (X4)

Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungan kerja auditor internal adalah :	1	2	3	4	5
12. Pekerjaan rutin					
13. Pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan					
14. Pekerjaan lebih atraktif/banyak tantangan					
15. Lingkungan kerjanya tidak menyenangkan					
16. Sering lembur					
17. Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi					
18. Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna					

Pertimbangan Pasar Kerja (X5)

Anda memilih sebagai auditor internal, karena menurut anda karir tersebut :	1	2	3	4	5
19. Memiliki keamanan kerja yang tinggi (dapat bertahan dalam jangka waktu lama)					
20. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses					

Personalitas (X6)

Dengan memilih karir sebagai auditor internal karena :	1	2	3	4	5
21. Sesuai dengan kepribadian					
22. Sesuai dengan keterampilan					
23. Tidak terdapat motivasi dan minat					

Lampiran 2

Rekapitulasi Kuesioner

NO	Auditor Internal (Y)					Total Y	Penghargaan Finansial (X1)				Total X1	Pelatihan Profesional (X2)				Total X2
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		X1.1	X1.2	X1.3	X2.4		X2.5	X2.6	X2.7		
1	4	3	4	4	3	18	2	3	4	9	5	4	4	4	17	
2	5	5	4	2	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	
3	4	3	4	5	4	20	3	4	5	12	5	5	5	5	20	
4	5	5	4	5	4	23	3	4	3	10	5	5	5	5	20	
5	5	4	4	2	4	19	5	4	4	13	5	4	4	4	17	
6	5	4	4	5	4	22	3	4	2	9	5	5	4	5	19	
7	5	4	4	4	5	22	4	5	5	14	5	5	4	5	19	
8	4	4	3	5	4	20	3	3	3	9	4	4	4	5	17	
9	4	3	3	3	3	16	4	4	5	13	4	3	3	4	14	
10	5	5	4	4	5	23	5	5	5	15	5	5	5	4	19	
11	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	5	4	4	5	18	
12	5	4	2	4	3	18	5	5	5	15	5	4	4	5	18	
13	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	5	5	5	5	20	
14	3	3	4	4	3	17	4	4	4	12	5	5	4	4	18	
15	5	5	4	3	4	21	3	3	3	9	5	5	5	5	20	
16	4	3	3	4	3	17	3	5	4	12	5	4	4	4	17	
17	4	4	4	4	3	19	4	3	3	10	4	4	3	5	16	
18	5	5	4	4	4	22	3	4	5	12	5	5	5	5	20	
19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	9	5	5	5	5	20	

20	5	4	5	5	3	22	4	4	3	11	5	5	4	5	19
21	4	4	3	3	4	18	5	5	5	15	5	4	2	4	15
22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	15	5	4	3	3	15
23	4	4	3	3	4	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20
24	4	4	4	3	3	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20
25	4	3	3	4	3	17	4	4	5	13	5	4	4	4	17
26	4	2	4	4	3	17	4	4	4	12	4	5	5	4	18
27	4	2	3	3	3	15	4	4	5	13	4	3	4	4	15
28	5	5	4	3	3	20	4	4	4	12	5	5	5	5	20
29	4	5	5	5	4	23	3	3	4	10	4	4	5	4	17
30	5	4	5	2	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
32	4	4	3	3	3	17	5	5	5	15	5	5	5	5	20
33	4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	5	4	4	5	18
34	5	3	3	4	3	18	3	4	3	10	5	4	4	4	17
35	4	3	3	4	3	17	3	3	5	11	5	5	5	5	20
36	5	4	4	5	3	21	5	5	5	15	5	5	4	5	19
37	5	5	5	5	4	24	3	3	3	9	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	4	4	4	5	17
39	4	3	2	3	4	16	5	5	4	14	4	3	4	4	15
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
42	2	2	2	5	4	15	2	3	5	10	5	5	5	4	19
43	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	4	4	4	3	15
44	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4

45	2	2	2	3	2	11	3	2	3	8	5	3	2	4	14
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
47	5	4	5	5	5	24	4	4	4	12	5	5	5	5	20
48	4	4	4	4	4	20	3	3	3	9	5	5	5	5	20
49	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	5	2	2	2	11
50	1	1	4	3	4	13	2	2	2	6	5	3	3	4	15
51	1	1	2	2	3	9	4	4	3	11	4	4	4	5	17
52	1	1	4	5	4	15	2	4	3	9	4	4	3	4	15
53	5	2	3	3	2	15	3	4	5	12	5	5	5	5	20
54	1	1	2	3	3	10	1	1	2	4	2	2	3	1	8
55	2	2	2	2	4	12	3	2	2	7	1	1	1	1	4
56	4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16
57	4	3	3	3	3	16	5	5	5	15	4	4	4	5	17
58	1	1	2	3	3	10	1	1	1	3	3	3	3	3	12
59	1	1	2	3	2	9	3	2	1	6	1	2	2	2	7
60	5	5	5	4	5	24	3	4	4	11	4	4	4	4	16
61	3	2	4	3	3	15	4	4	4	12	5	5	5	5	20
62	5	4	5	4	4	22	5	5	5	15	4	5	4	4	17
63	5	4	4	5	3	21	4	4	5	13	5	5	4	4	18
64	4	4	4	2	4	18	4	5	5	14	5	5	4	5	19
65	5	5	5	5	4	24	4	4	4	12	5	5	5	5	20
66	4	3	3	3	2	15	4	4	5	13	5	3	3	3	14
67	5	4	5	3	4	21	5	5	5	15	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	5	25	3	5	5	13	5	4	4	5	18
69	4	4	3	4	4	19	5	5	5	15	4	4	4	4	16

70	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	5	5	5	5	20
71	5	5	5	4	3	22	4	4	5	13	4	5	5	5	19
72	4	4	4	4	3	19	3	3	3	9	4	3	3	4	14
73	5	4	4	3	3	19	3	3	3	9	4	4	4	5	17
74	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
75	4	3	4	5	4	20	3	4	4	11	5	4	4	5	18
76	4	4	4	4	3	19	4	4	5	13	5	5	4	3	17
77	4	4	4	4	3	19	4	4	5	13	5	5	4	3	17
78	5	5	5	5	4	24	3	3	3	9	5	5	5	5	20
79	5	4	4	3	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20
80	1	3	5	3	2	14	3	4	5	12	5	4	2	4	15
81	4	3	3	3	3	16	3	4	4	11	5	4	5	5	19
82	5	2	4	3	3	17	4	4	4	12	4	4	3	4	15
83	5	2	4	3	3	17	5	5	5	15	4	4	4	4	16
84	4	4	4	3	3	18	4	4	3	11	4	4	3	4	15
85	5	3	3	3	4	18	4	4	4	12	5	5	5	5	20
86	4	2	4	3	3	16	4	3	5	12	5	4	4	5	18
87	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	3	12
88	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
89	3	3	2	4	2	14	2	2	3	7	4	4	4	4	16
90	5	4	4	5	5	23	4	4	5	13	5	4	4	4	17
91	5	3	3	4	3	18	3	4	4	11	5	4	4	4	17
92	5	5	5	4	4	23	4	4	4	12	5	5	5	5	20
93	4	4	4	3	4	19	2	3	3	8	4	3	4	4	15
94	3	3	3	4	3	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20

95	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11	4	4	4	4	16
96	5	4	5	5	5	24	4	4	5	13	5	5	4	4	18
97	5	4	4	5	4	22	2	3	3	8	5	5	5	5	20
98	5	5	4	4	4	22	3	3	4	10	5	4	4	5	18
99	5	5	5	4	5	24	4	4	4	12	5	5	5	5	20
100	5	5	5	2	4	21	4	4	4	12	4	5	4	5	18
101	4	4	4	4	3	19	3	3	3	9	4	3	3	4	14
102	5	5	5	4	4	23	4	3	3	10	4	4	4	4	16
103	4	4	4	5	3	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
104	5	5	5	4	5	24	4	2	3	9	5	5	5	5	20
105	4	4	4	2	4	18	3	3	4	10	5	5	3	5	18

Rekapitulasi Kuesioner

NO	Nilai-Nilai Sosial (X3)					Lingkungan Kerja (X4)								Pertimbangan Pasar Kerja (X5)			Personalitas (X6)			
	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	Total X3	X4.12	X4.13	X4.14	X4.15	X4.16	X4.17	X4.18	Total X4	X5.19	X5.20	Total X5	X6.21	X6.22	X6.23	Total X6
1	3	4	2	2	11	4	2	4	5	4	3	3	25	4	4	8	3	4	3	10
2	5	5	4	4	18	5	5	4	5	3	4	5	31	5	5	10	5	5	4	14
3	4	4	3	5	16	3	3	4	5	5	4	4	28	5	5	10	3	3	4	10
4	5	5	4	5	19	3	3	5	4	1	2	4	22	4	3	7	4	4	5	13
5	5	5	4	4	18	5	4	5	4	4	5	5	32	4	5	9	5	5	5	15
6	4	3	3	5	15	5	4	4	3	5	5	3	29	3	1	4	4	4	5	13
7	3	5	2	3	13	4	4	3	5	4	4	4	28	4	2	6	4	4	5	13
8	5	5	5	4	19	3	3	4	5	3	4	4	26	4	4	8	4	4	4	12
9	4	3	4	4	15	4	3	4	3	5	4	5	28	4	4	8	3	3	3	9
10	3	4	2	2	11	3	2	5	4	4	3	3	24	4	5	9	3	4	5	12
11	4	5	3	3	15	3	2	4	4	3	4	4	24	3	3	6	2	3	5	10

12	4	4	3	3	14	4	3	4	4	3	5	5	28	4	3	7	3	2	4	9
13	3	5	4	5	17	4	3	4	3	5	4	4	27	3	3	6	4	3	3	10
14	3	4	2	2	11	3	2	4	4	4	3	4	24	2	2	4	2	2	2	6
15	4	4	4	4	16	4	3	4	3	5	4	5	28	5	4	9	4	4	4	12
16	3	4	2	3	12	4	3	3	4	3	3	3	23	3	2	5	2	3	4	9
17	4	3	3	4	14	2	2	4	4	2	4	3	21	3	4	7	4	4	4	12
18	4	4	4	4	16	4	5	5	3	3	3	5	28	3	5	8	4	3	3	10
19	5	5	3	4	17	3	2	4	3	4	5	5	26	4	5	9	4	4	4	12
20	5	5	4	4	18	3	5	5	5	3	3	5	29	5	5	10	5	4	5	14
21	4	5	3	5	17	3	4	5	3	5	4	4	28	4	3	7	3	2	3	8
22	4	4	3	5	16	3	4	4	4	3	4	4	26	4	3	7	4	4	4	12
23	5	5	4	4	18	5	3	3	5	2	4	4	26	3	4	7	3	3	5	11
24	5	5	5	4	19	5	5	4	3	3	4	3	27	3	4	7	4	4	3	11
25	4	4	4	4	16	3	3	4	3	4	4	4	25	4	4	8	3	3	3	9
26	4	4	4	4	16	3	4	4	3	2	4	4	24	3	4	7	2	2	4	8
27	2	4	3	3	12	3	3	4	4	2	4	3	23	3	3	6	2	2	4	8
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	9	5	5	3	13
29	5	5	4	4	18	3	3	5	4	4	4	5	28	4	4	8	4	4	5	13
30	5	5	5	5	20	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	7	4	4	3	11
31	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	10	5	5	5	15
32	4	4	3	4	15	3	3	4	3	4	3	3	23	3	3	6	4	4	3	11
33	4	5	3	4	16	2	2	5	3	4	4	3	23	3	3	6	3	3	4	10
34	3	3	3	4	13	3	3	4	3	4	4	4	25	4	4	8	3	3	4	10
35	3	4	3	4	14	3	2	4	4	3	3	3	22	3	3	6	3	3	3	9
36	5	5	5	5	20	5	3	5	4	3	4	5	29	4	4	8	5	3	5	13
37	5	5	5	5	20	3	2	4	4	4	5	4	26	3	4	7	4	4	4	12
38	4	4	5	4	17	3	2	5	3	3	3	3	22	4	4	8	3	3	5	11
39	3	3	2	4	12	3	2	4	4	4	3	4	24	1	3	4	3	3	4	10
40	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	10	5	5	5	15
41	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	10	5	5	5	15
42	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	5	5	28	4	4	8	2	2	4	8
43	2	4	2	4	12	4	4	4	4	2	2	2	22	4	4	8	5	5	4	14
44	5	2	1	1	9	5	4	4	5	5	5	5	33	1	1	2	1	1	1	3

45	4	4	4	4	16	3	3	2	3	2	3	3	19	3	3	6	2	3	2	7
46	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	4	4	26	3	4	7	3	4	4	11
47	1	3	2	4	10	4	4	3	3	3	5	4	26	4	4	8	5	5	5	15
48	5	5	4	4	18	4	4	4	4	2	3	3	24	4	4	8	4	4	4	12
49	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	4	4	26	3	3	6	3	3	4	10
50	4	4	3	4	15	2	2	4	3	4	3	4	22	3	3	6	4	4	2	10
51	4	3	2	3	12	4	3	4	4	4	4	3	26	3	2	5	2	3	4	9
52	3	3	4	3	13	4	2	4	3	4	4	5	26	3	3	6	4	3	2	9
53	4	4	4	5	17	3	3	5	5	3	2	5	26	2	4	6	2	3	2	7
54	2	3	2	2	9	2	2	3	3	2	2	2	16	2	2	4	3	3	4	10
55	2	2	2	2	8	2	3	2	3	3	3	2	18	2	3	5	4	4	2	10
56	3	4	3	4	14	4	2	4	4	5	4	4	27	4	4	8	4	3	4	11
57	4	5	3	3	15	4	2	4	3	4	4	4	25	4	3	7	3	4	5	12
58	3	3	1	2	9	2	2	3	5	2	2	3	19	2	2	4	2	2	5	9
59	1	1	1	1	4	2	2	2	5	5	2	3	21	3	2	5	2	2	1	5
60	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	8	3	4	2	9
61	3	4	4	5	16	4	2	5	5	4	4	5	29	4	2	6	4	3	3	10
62	4	3	4	3	14	3	4	5	3	4	4	4	27	3	3	6	4	3	4	11
63	4	4	1	3	12	4	3	4	3	4	3	4	25	2	3	5	3	3	3	9
64	5	5	4	5	19	3	5	5	3	5	5	5	31	5	4	9	3	4	2	9
65	4	4	3	5	16	5	3	5	4	5	5	5	32	3	4	7	4	4	4	12
66	4	4	4	3	15	4	2	4	3	4	4	4	25	3	3	6	3	2	4	9
67	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	8	4	4	2	10
68	5	5	5	5	20	4	4	4	5	3	5	5	30	5	1	6	5	5	5	15
69	5	5	4	3	17	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	8	3	3	3	9
70	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	8	4	4	4	12
71	3	4	3	0	10	5	3	4	5	3	4	0	24	3	3	6	2	3	3	8
72	3	4	2	4	13	4	4	4	5	4	5	5	31	4	2	6	3	3	1	7
73	4	4	5	5	18	3	3	3	4	3	4	5	25	3	3	6	4	3	2	9
74	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	4	4	26	3	3	6	4	4	4	12
75	4	4	5	4	17	4	4	4	3	3	3	4	25	4	4	8	3	3	4	10
76	4	4	2	3	13	4	3	5	3	3	5	5	28	4	3	7	3	3	4	10
77	4	4	2	3	13	4	3	5	3	3	5	5	28	4	3	7	3	3	4	10

78	5	5	3	5	18	2	4	5	4	4	3	3	25	3	3	6	5	4	5	14
79	4	4	3	3	14	3	3	3	5	5	3	5	27	4	3	7	3	3	3	9
80	4	3	4	3	14	3	4	5	3	3	4	2	24	5	3	8	3	4	3	10
81	3	3	3	3	12	4	4	5	3	3	3	3	25	4	3	7	3	3	2	8
82	3	4	3	4	14	5	3	4	3	4	4	4	27	2	2	4	2	2	2	6
83	2	2	2	4	10	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	6	2	4	1	7
84	4	3	4	3	14	4	3	4	3	4	4	3	25	4	3	7	4	4	3	11
85	5	4	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	6	2	3	3	8
86	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	3	3	25	3	4	7	4	4	3	11
87	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	8	4	4	2	10
88	3	4	3	3	13	4	1	5	3	5	3	5	26	4	4	8	4	4	4	12
89	3	4	4	3	14	2	4	4	3	4	4	4	25	4	3	7	3	3	3	9
90	3	4	4	5	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	7	4	4	4	12
91	4	3	3	4	14	3	3	5	3	3	4	3	24	3	3	6	3	3	4	10
92	4	5	5	4	18	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	8	5	5	3	13
93	2	4	3	3	12	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	6	4	4	3	11
94	3	4	5	3	15	3	2	5	4	5	5	5	29	2	3	5	3	2	4	9
95	4	4	4	3	15	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	8	4	3	4	11
96	4	5	3	4	16	5	4	5	5	4	4	4	31	4	4	8	5	5	1	11
97	4	4	3	4	15	4	3	4	5	3	5	4	28	4	4	8	5	4	5	14
98	3	5	2	4	14	3	3	4	4	5	5	4	28	3	2	5	3	5	4	12
99	5	5	4	4	18	4	4	5	5	3	3	3	27	4	5	9	5	5	4	14
100	5	5	4	4	18	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	8	4	4	2	10
101	4	4	3	3	14	3	3	3	4	3	4	4	24	3	3	6	4	3	4	11
102	4	4	2	4	14	5	4	4	5	3	3	3	27	2	5	7	4	4	3	11
103	3	3	2	4	12	4	3	5	3	5	5	5	30	4	5	9	3	3	5	11
104	5	5	5	5	20	5	5	5	5	2	5	5	32	3	3	6	5	5	5	15
105	4	5	3	5	17	3	3	4	4	5	5	5	29	4	5	9	4	4	3	11

Lampiran 3**Hasil Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Y	105	20.00	5.00	25.00	18.9333	3.83874
X1	105	12.00	3.00	15.00	11.5905	2.70930
X2	105	16.00	4.00	20.00	17.1619	3.16265
X3	105	16.00	4.00	20.00	15.0667	3.00726
X4	105	18.00	16.00	34.00	26.2952	3.32509
X5	105	8.00	2.00	10.00	6.9905	1.55350
X6	105	12.00	3.00	15.00	10.6095	2.31838
Valid N (listwise)	105					

Lampiran 4

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Auditor Internal (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.751**	.566**	.312**	.445**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
Y.2	Pearson Correlation	.751**	1	.668**	.373**	.555**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
Y.3	Pearson Correlation	.566**	.668**	1	.407**	.531**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
Y.4	Pearson Correlation	.312**	.373**	.407**	1	.374**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
Y.5	Pearson Correlation	.445**	.555**	.531**	.374**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105
Y	Pearson Correlation	.821**	.883**	.814**	.621**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan Finansial (X₁)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.801**	.656**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105
X1.2	Pearson Correlation	.801**	1	.775**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105
X1.3	Pearson Correlation	.656**	.775**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105
X1	Pearson Correlation	.897**	.941**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Profesional (X2)

		Correlations				
		X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.4	Pearson Correlation	1	.729**	.583**	.696**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
X2.5	Pearson Correlation	.729**	1	.810**	.766**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
X2.6	Pearson Correlation	.583**	.810**	1	.716**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105
X2.7	Pearson Correlation	.696**	.766**	.716**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105
X2	Pearson Correlation	.840**	.932**	.881**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Nilai-Nilai Sosial (X3)

		Correlations				
		X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3
X3.8	Pearson Correlation	1	.599**	.554**	.413**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
X3.9	Pearson Correlation	.599**	1	.502**	.481**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
X3.10	Pearson Correlation	.554**	.502**	1	.525**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105
X3.11	Pearson Correlation	.413**	.481**	.525**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105
X3	Pearson Correlation	.800**	.789**	.828**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**.	Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*	Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X5)

Correlations				
		X5.19	X5.20	X5
X5.19	Pearson Correlation	1	.460**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	105	105	105
X5.20	Pearson Correlation	.460**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	105	105	105
X5	Pearson Correlation	.839**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	105	105	105

**.

**.

Hasil Uji Validitas Variabel Personalitas (X6)

Correlations					
		X6.21	X6.22	X6.23	X6
X6.21	Pearson Correlation	1	.767**	.316**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	105	105	105	105
X6.22	Pearson Correlation	.767**	1	.225*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.000
	N	105	105	105	105
X6.23	Pearson Correlation	.316**	.225*	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021		.000
	N	105	105	105	105
X6	Pearson Correlation	.860**	.809**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105

**.

**.

*

Lampiran 5

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y	87.7143	136.071	.749	.801
X1	95.0571	175.651	.485	.840
X2	89.4857	154.521	.678	.812
X3	91.5810	157.130	.685	.811
X4	80.3524	162.846	.518	.840
X5	99.6571	188.420	.633	.833
X6	96.0381	174.556	.619	.825

Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

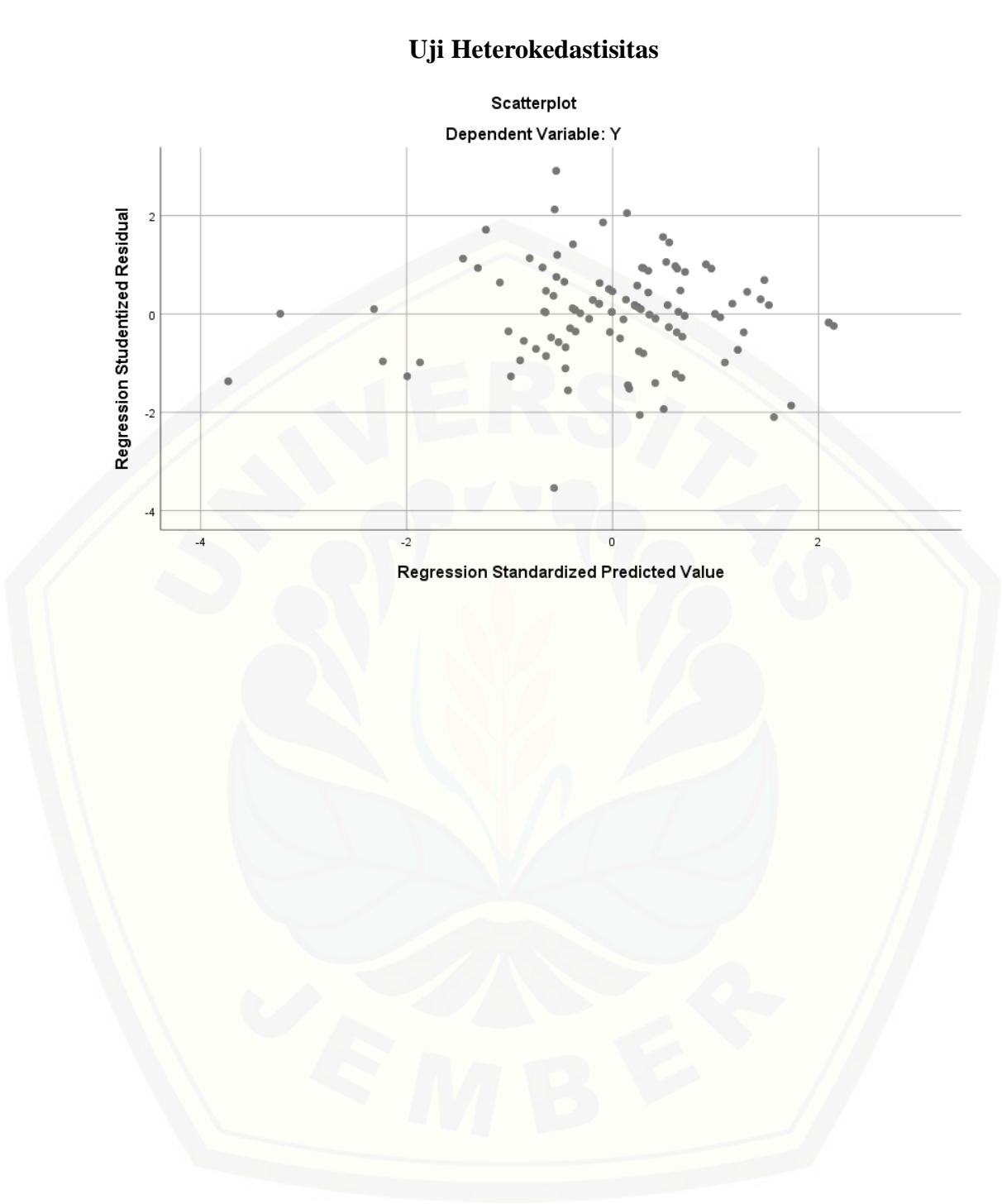
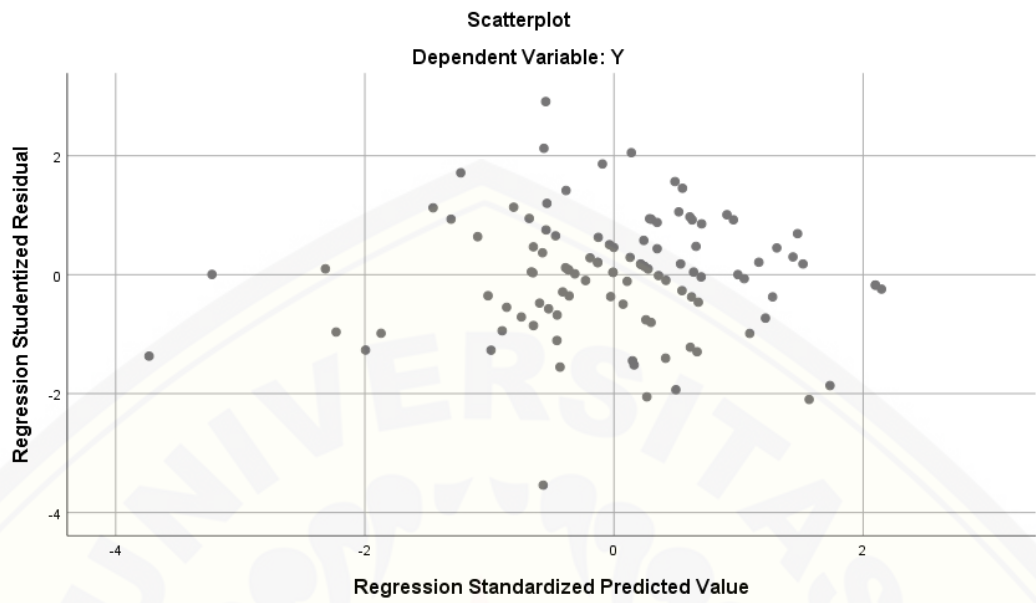
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29018275
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.054
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-2.155	1.986		-1.085	.281			
	X1	.200	.101	.141	1.982	.050	.717	1.394	
	X2	.315	.101	.260	3.129	.002	.527	1.898	
	X3	.016	.110	.012	.144	.886	.488	2.049	
	X4	.152	.083	.131	1.827	.071	.703	1.422	
	X5	.110	.196	.044	.562	.575	.579	1.726	
	X6	.789	.127	.476	6.195	.000	.614	1.627	

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 7

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.622	2.35925
a. Predictors: (Constant), X6, X1, X4, X2, X5, X3				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987.060	6	164.510	29.556	.000 ^b
	Residual	545.473	98	5.566		
	Total	1532.533	104			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X6, X1, X4, X2, X5, X3						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.155	1.986		-1.085	.281
	X1	.200	.101	.141	1.982	.050
	X2	.315	.101	.260	3.129	.002
	X3	.016	.110	.012	.144	.886
	X4	.152	.083	.131	1.827	.071
	X5	.110	.196	.044	.562	.575
	X6	.789	.127	.476	6.195	.000
a. Dependent Variable: Y						

Lampiran 8

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987.060	6	164.510	29.556	.000 ^b
	Residual	545.473	98	5.566		
	Total	1532.533	104			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X6, X1, X4, X2, X5, X3						

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.622	2.35925
a. Predictors: (Constant), X6, X1, X4, X2, X5, X3				

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.155	1.986		-1.085	.281
	X1	.200	.101	.141	1.982	.050
	X2	.315	.101	.260	3.129	.002
	X3	.016	.110	.012	.144	.886
	X4	.152	.083	.131	1.827	.071
	X5	.110	.196	.044	.562	.575
	X6	.789	.127	.476	6.195	.000
a. Dependent Variable: Y						

Lampiran 9

Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75

Lampiran 10

Tabel Distribusi t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 11

Tabel Distribusi R

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.991	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081