

150.1943
Per

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

LAPORAN PENELITIAN

PERILAKU MAHASISWA DAN FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK (STUDI KASUS PADA MAHASISWA AKUNTANSI DI KOTA MEDAN)

Oleh:

Muhammad Ishak SE.,Ak., M.Si	(Ketua)
Muhammad Rizal SE.,M.Si	(Anggota)
Drs. La Ane M.Si	(Anggota)
Yulia Tridiarti SE.,M.Si. Akt	(Anggota)
Azizul Kholis SE.,M.Si	(Anggota)



TGL TERIMA	
ASST	
PER	
NO	07/023

Dibiayai Dari Dana Rutin Universitas Negeri Medan T. A. 2005
Sesuai Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Medan
Nomor 01444A/J39.10/LK/2005 Tanggal 24 Agustus 2005

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
November 2005

PENGESAHAN

LAPORAN HASIL PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : Perilaku Mahasiswa Dan Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik
- b. Macam Penelitian : Studi Kasus

2. Peneliti.
 - a. Nama : Muhammad Ishak, SE, M.Si
 - b. NIP : 1322 88 610
 - c. Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk. I/ III a
 - d. Jabatan : Asisten Ahli
 - e. Fakultas / Jurusan / Univ. : FIS / Ekonomi / UNIMED
 - f. Bidang Ilmu yang Diteliti : Ilmu Ekonomi

3. Jumlah Tim Peneliti : 5 (Lima) orang

4. Lokasi Penelitian : Kota Medan

5. Jangka Waktu Penelitian : 3 (Tiga) bulan

6. Biaya yang Digunakan : Rp. 3.000.000.- (Tiga Juta Rupiah)

7. Sumber Biaya : Dana Rutin

Medan, November 2004

PD/EE

Drs. Kustoro Budiarta, ME
NIP. 132 008 052

Peneliti

Muhammad Ishak, SE., M.Si
NIP. 132288610

Mengetahui
Kepala Lembaga Penelitian UNIMED

Prof. Dr. Abdul Muin Sibuea, M.Pd
NIP. 130035573

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari faktor intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi mahasiswa mengenai kelebihan dan kelemahan berprofesi sebagai akuntan publik, dan personalitas dengan mengambil responden mahasiswa jurusan akuntansi di kota Medan yang telah menempuh mata kuliah Auditing

Berdasarkan pengujian data di simpulan pemilihan karir yang mengutamakan faktor intrinsik, penghasilan pertama yang tinggi, dan pertimbangan pasar kerja tidak berbeda antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi dalam memilih karir. Serta terdapat perbedaan berdasarkan kepribadian antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik.

Dari hasil analisis diskriminan diketahui bahwa persepsi terhadap kelebihan dan kelemahan menjadi akuntan publik merupakan faktor yang sangat mempengaruhi mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik.

Kata kunci: Profesi Akuntan publik, karir dan Mahasiswa akuntansi

DAFTAR ISI

Halaman judul			I
Ringkasan			ii
Kata Pengantar			iii
Daftar isi			iv
BAB I. PENDAHULUAN			1
1. Latar Belakang Masalah			2
2. Rumusan Masalah			5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA			6
1. Teori Motivasi			6
2. Konsep Karir			8
BAB III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN			11
BAB IV. METODE PENELITIAN			12
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN			16
BAB VI. KESIMPULAN			30
Daftar Pustaka			35
Lampiran			

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Pendidikan akuntansi mempunyai tugas untuk menghasilkan profesional – profesional di bidang akuntansi , seperti akuntan public , akuntan manajemen , akuntan pajak dan lainnya. Diantara bidang-bidang tersebut diatas , bidang akuntan public dipandang sebagai bidang yang menjanjikan prospek yang cerah sebagai pilihan karier seseorang yang menempuh studi di jurusan akuntansi. Karier ini juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan serta memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai bagian pada berbagai perusahaan yang memiliki karakteristik yang berbeda. Oleh karenanya minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk masuk profesi akuntan public cukup besar. Hal ini ditunjukkan dengan adanya persaingan ketat dalam tes – tes penerimaan untuk menjadi akuntan di kantor akuntan public , khususnya yang termasuk *bigfour*.

MC Hendrik (1996) dalam Andriati (2001) melakukan penelitian terhadap mahasiswa *fresh graduate* yang bekerja di kantor akuntan public yang termasuk dalam *the big five* menemukan bahwa 54% dari karyawan mereka yang baru lulus dari universitas dan mulai bekerja pada tahun pertama hingga 3 tahun bekerja mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan kemampuan dan ketrampilan teknis yang mereka peroleh dari bangku kuliah dengan kemampuan

yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di kantor akuntan public secara memuaskan.

Polansky (1995) seperti dikutip oleh Shloemer dan Shlemer (1997) mensurvei 750 staf akuntan di KAP menemukan bahwa akuntan public bukan merupakan pilihan karier jangka panjang bagi sebagian besar staf KAP. Para staf akuntan KAP mempertimbangkan pilihan jalur karier lain setelah mereka merasa mendapatkan pengalaman yang cukup di KAP.

Penelitian yang dilakukan oleh Felton, et al (1994) dalam Andriati (2001) terhadap mahasiswa akuntansi menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi dalam memilih karier dipengaruhi oleh 5 faktor yaitu :

Faktor Intrisik : faktor intrisik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan (*job content*). Faktor-faktor ini meliputi penghargaan , kesempatan mendapat promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, pelatihan, dsb (Hinnch dan Mischind, 1967). Faktor intrisik pekerjaan dipisahkan pengertiannya dengan *kompensasi financial*. *Faktor intrisik* tidak terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri dan memberikan kepuasan secara langsung saat pekerjaan dilakukan.

Penghasilan Jangka Panjang dan Penghasilan Jangka pendek :

Penghasilan atau 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 financial

yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karier, para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi menempatkan gaji sebagai alasan utama (Reha dan Lu, 1985)

Pertimbangan Pasar Kerja : *Job Market Consideration* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi factor jangka pendek seperti tersedianya pekerjaan dan factor jangka panjang seperti keamanan kerja, fleksibilitas karier dan kesempatan promosi.

Latar Belakang Pendidikan di SMU (Sekolah menengah Umum) : menurut Felton et al, mahasiswa jurusan akuntansi akan cenderung memilih karier sebagai akuntan public, apabila dia memiliki dasar pengetahuan (*knowledge basic*) tentang akuntansi yang memadai, yang diperolehnya saat SMU dulu.

Persepsi Rasio Keuntungan dan Kerugian Menjadi Akuntan Publik : dalam berkarier menjadi akuntan publik, mahasiswa jurusan akuntansi akan berpikir tentang keuntungan dan kerugian memilih karier tersebut, sehingga ratio keuntungan dan kerugian menjadi akuntan public mempengaruhi keputusan mahasiswa untuk memilih karier.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Felton et al,(1994). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Felton et al, adalah : peneliti menambah variabel personalitas, dengan asumsi bahwa setiap individu memiliki perbedaan karakter yang mendasar yang dipengaruhi oleh personalitas.

Peneliti tidak menggunakan variabel latar belakang pendidikan akuntansi di SMU, dengan asumsi bahwa karir baru dipikirkan oleh mahasiswa, setelah dia mendekati tahap akhir kelulusan di tingkat sarjana. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengangkat perilaku mahasiswa jurusan akuntansi di kota Medan (semester V keatas, minimal setelah memperoleh mata kuliah Auditing) dan factor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan karier terutama sebagai akuntan public.

Didalam penelitian ini paling tidak dapat diperoleh bukti empiris tentang ada atau tidaknya perbedaan antara keputusan mahasiswa jurusan akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan public atau non akuntan public ditinjau dari factor intrisik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi mahasiswa serta personalitas. Selain itu diharapkan diperoleh bukti empiris tentang factor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi mahasiswa jurusan akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan public atau non akuntan public.

2. Perumusan Masalah

1. factor-faktor apa yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik, mahasiswa akuntansi di kota Medan?
2. apakah factor intrisik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi mahasiswa serta personalitas mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi di kota Medan?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Motivasi :

Setiap manusia yang berusia produktif bekerja karena ada dorongan dari dalam diri setiap individu , dorongan tersebut memotivasi mereka untuk bekerja dan berkarier. Menurut Robbins (1996) , motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

a. Teori Motivasi Maslow :

Hirarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa di dalam setiap individu ada suatu jenjang untuk 5 (lima) kebutuhan yaitu : **Faali atau fisiologis** (sandang , pangan , papan , sex , dan kebutuhan ragawi lainnya) , **Keamanan** (perlindungan fisik dan emosional) , **Sosial** (kasih sayang , rasa dimiliki, persahabatan), **Penghargaan** (harga diri , otonomi dan prestasi , status , pengakuan , perhatian) serta **Aktualisasi Diri** (pencapaian potensi diri dan pemenuhan diri).

Teori ini menyatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipenuhi secara substansial tidak lagi memotivasi seseorang. Untuk memenuhi fisiologis ,

manusia harus bekerja atau berkarier sehingga mendapatkan gaji atau kompensasi lainnya yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu juga membutuhkan rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri saat dia bekerja.

b. Teori Motivasi Higiene (Herzberg)

Hubungan seorang individu pada pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan sikap kerjanya terhadap pekerjaan tersebut sangat menentukan sukses atau gagalnya individu tersebut.

Herzberg menyimpulkan dari penelitiannya terhadap 200 orang akuntan dan insinyur ada dua hal yaitu :

1. Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan yang apabila kondisi itu tidak ada menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut *dissatisfiers* atau *hygiene factors* (gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijaksanaan perusahaan, kualitas *supervise*, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan / bawahan / sesama karyawan dan jaminan sosial).
2. Kondisi Intrinsik Pekerjaan, yang apabila kondisi tersebut ada dapat menjadi motivator yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika tidak ada tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan faktor-faktor tersebut berkaitan dengan fisi pekerjaan yang dapat disebut dengan faktor pemuas atau

satisfiers (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan kerja, pertumbuhan dan perkembangan)

Teori dua faktor memprediksi bahwa perbaikan dalam memotivasi hanya akan nampak jika tindakan manajer tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan tetapi juga faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri. Tidak adanya faktor-faktor tersebut dalam organisasi cenderung pada suatu keadaan "ketidakpastian nol" (*zero point*) atau bersifat netral.

2. Konsep Karier

Karier dapat dilihat dari berbagai cara : (1) Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu . (2) Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi. (3) Tingkat kemapanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Menurut Hall (1986), karier diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

Cascio dan Awad (1981) menyatakan karier dipandang sebagai rangkaian promosi untuk memperoleh pekerjaan yang lebih mempunyai beban tanggung jawab lebih tinggi atau penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

Sedangkan Wether and Davis (1996) mendefinisikan sebagai suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

a. Tahap-tahap Karier :

Tahap karier yang pertama adalah pilihan karier (*Carier choise*) secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur 20 , ketika manusia mengembangkan visi dari identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup , sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan mereka.

Tahap karier yang kedua adalah karier awal (*early career*) : selama periode ini , mereka juga meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang.

Tahap karier yang ketiga adalah karier pertengahan (*middle career*) : individu mulai bergerak ke dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif , menjadi semakin lebih kelihatan , memikul tanggungjawab yang lebih berat , dan menerapkan suatu rencana karier yang lebih berjangka panjang.

Tahap yang terakhir adalah tahap karier akhir dan pension : individu mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap *pension*. Melatih penerus , mengurangi beban kerja atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan yang kurang senior.

b. Karier Di Kantor Akuntan Publik.

Akuntan Publik adalah Profesi yang menjual jasa kepada masyarakat umum terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang disajikan klien. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investor, calon kreditor, calon investor dan instansi pemerintah. Akuntan public melaksanakan 4 jenis jasa utama yaitu : atestasi, perpajakan, konsultasi manajemen, serta jasa akuntansi dan pembukuan.

Biasanya Kantor Akuntan Publik akan selalu berupaya untuk membangun karier bagi personelnya. Kenaikan jenjang karier biasanya dilakukan atas dasar penilaian kinerja (*performance*). Maksudnya agar personel sesuai dengan kapabilitas yang dimilikinya berada pada posisi yang tepat. Profesi ini menghadapi banyak masalah dan tantangan berat, seperti peningkatan resiko dan tanggung jawab, lambatnya pertumbuhan permintaan jasa akuntan public dan kemajuan teknologi yang semakin pesat yang harus selalu diikuti.

Studi yang dilakukan Gaertnert dan Ruhe (1981) menunjukkan bahwa Kantor Akuntan Publik besar mempunyai lingkungan kerja yang cenderung bersuasana stress daripada Kantor Akuntan Publik Lokal atau regional, suatu factor yang dianggap Collins dan Killough (1992) bias menyebabkan tingkat ketidakpuasan kerja meningkat

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

I. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. menguji factor-faktor apa yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi di kota Medan, sebagai akuntan publik?
2. menganalisis apakah factor intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi mahasiswa serta personalitas mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi di kota Medan?

II. Manfaat Penelitian

1. penelitian ini di harpan dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam menentukan orientasi pendidikan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja
2. penelitian ini di harapkan sebagai pertimbangan dalam menentukan tema-tema akuntansi yang di ajarkan di perguruan tinggi dalam menciptakan kompetensi lulusan
3. penelitian ini di harapkan dapat menambah kasanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan penelitian bidang auditing

BAB IV METODE PENELITIAN

I. Variabel Penelitian

Variabel Dependen adalah pemilihan karier, pengukurannya digunakan skala ya (1) dan tidak (0). Ya untuk pilihan karier akuntan publik dan Tidak untuk pilihan non akuntan publik.

Variabel Independen : *factor intrinsic*, gaji, pertimbangan pasar kerja, persepsi mahasiswa dan personalitas. Kecuali variabel personalitas diukur dengan skala *ordinal tipe likert* dengan skala 1 sampai 5 yaitu sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Mulai dari sangat tidak penting sampai dengan sangat penting.

Variabel personalitas digunakan skala ya dan tidak.

II. Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah semua mahasiswa jurusan akuntansi di kota Medan yang telah menempuh mata kuliah pengauditan. Alasannya pada tingkat tsb. Mahasiswa sudah mempunyai gambaran tentang pekerjaan yang dilakukan seorang akuntan publik. Cara pengumpulan sample dengan metode *Purposive Sampling*, yaitu metode pengumpulan informasi dari target-target tertentu, yaitu mahasiswa2 tertentu yang dapat memberikan

informasi yang dibutuhkan oleh peneliti karena sesuai dengan kriteria (Sekaran , 1992). Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuestioner kepada responden , sebanyak 180 mahasiswa berpartisipasi dalam penelitian ini.

III. Hipotesis Penelitian

Sebagaimana telah kami kemukakan pada awal tulisan ini bahwa factor-faktor yang diduga mempengaruhi pilihan karier mahasiswa jurusan akuntansi sebagai akuntan public adalah factor : intrinsic , penghasilan , pertimbangan pasar kerja , persepsi mahasiswa tentang profesi akuntan public dan personalitas , maka selanjutnya akan kami rumuskan Hipotesis null sebagai berikut :

1. Pemilihan karier yang mengutamakan factor intrinsic tidak berbeda antara mahasiswa jurusan akuntansi yang memilih karier sebagai akuntan public dan yang memilih karier sebagai non akuntan public.
2. Pemilihan karier yang mengutamakan gaji awal yang tinggi tidak berbeda antara mahasiswa jurusan akuntansi yang memilih karier sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.
3. Pemilihan karier yang mengutamakan pertimbangan pasar kerja tidak berbeda antara mahasiswa jurusan akuntansi yang memilih karier sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

4. Persepsi terhadap kelebihan profesi sebagai akuntan public tidak berbeda diantara mahasiswa jurusan akuntansi yang memilih karier akuntan publik dan non akuntan publik.
5. Persepsi terhadap kelemahan profesi sebagai akuntan public tidak berbeda diantara mahasiswa jurusan akuntansi yang memilih karier akuntan publik dan non akuntan publik.
6. Tidak ada perbedaan berdasarkan personalitas antara mahasiswa jurusan akuntansi yang memilih karier sebagai akuntan publik dengan non akuntan publik.

IV. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kota Medan pada bulan September sampai dengan November 2005. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung berdasarkan jawaban responden atas kuisioner yang diberikan.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Uji Kualitas Data.

- a. **Uji Validitas** : dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan $n = 180$ diperoleh nilai kritis sebesar 0,148. Dari hasil korelasi tsb dapat dilihat bahwa seluruh variabel valid karena mempunyai nilai r hitung diatas r table. Kecuali untuk variabel personalitas , terdapat 12 item pertanyaan yang harus dikeluarkan dari analisis karena mempunyai r hitung dibawah r table.
- b. **Uji Reliabilitas** : pada table 3.2. menyajikan hasil pengujian reliabilitas terhdap pertanyaan2 yang digunakan dalam penelitian ini, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan adalah *reliable* karena mempunyai nilai *cronbach alpha* diatas 0,50.

Tabel 1

Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha
1	Faktor Intrinsik	0,6058
2	Pertimb. Pasar Kerja	0,6465
3	Keleb. Prof. AP	0,5516
4	Personalitas	0,6699

II. METODA ANALISIS DATA

Untuk menguji hipotesis null 1, 2, 3, 4, dan 5 digunakan uji *Mann Whitney*. Hipotesis null 6 diuji dengan menggunakan *Chi Square*. Untuk mengetahui faktor mana yang secara signifikan mempengaruhi pilihan karir mahasiswa digunakan *Discriminant Analysis*.

Uji *Mann Whitney* adalah uji statistik nonparametrik yang didasarkan atas ranking dan uji ini akan sangat bermanfaat kalau data yang digunakan adalah data yang berskala ordinal. Uji *Mann Whitney* merupakan uji keseimbangan dua distribusi populasi dan dapat digunakan sebagai alternatif uji t dua sampel pada saat asumsi distribusi normal tidak dapat terpenuhi. Satu-satunya asumsi yang diperlukan oleh uji ini adalah sampel acak dari dua populasi dan independen satu sama lain.

Uji *Chi Square* untuk dua sampel digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan dalam sampel yang diambil. Uji ini sangat berguna untuk data nominal, tetapi juga dapat digunakan untuk data ordinal.

Discriminant Analysis merupakan metoda statistik yang digunakan untuk memprediksi pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu dari dua variabel atau lebih. Tujuannya untuk mengelompokkan setiap objek ke dalam dua atau lebih kelompok berdasar pada kriteria sejumlah sampel (Klecka, 1975). Dalam penelitian ini analisis diskriminan digunakan untuk mengetahui apakah keputusan mahasiswa dalam memilih karir benar-benar

berbeda antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan bukan akuntan publik. Jika berbeda variabel mana yang paling dominan mempengaruhi dan mana variabel yang paling penting.

III. STATISTIK DESKRIPTIF

Hasil pengukuran variabel pilihan karir menunjukkan nilai minimum 0 dan nilai maksimum 1. Hal ini berarti bahwa tidak seluruh responden memilih karir sebagai akuntan publik. Sebanyak 56 dari 180 responden memilih karir sebagai non akuntan publik.

Dari hasil pengukuran terhadap *variable factor intrinsic*, diketahui bahwa jawaban yang diberikan berkisar antara 6 sampai dengan 20. Kisaran yang nyata ini berbeda dengan kisaran teoritis yaitu 4 sampai dengan 20.

Jawaban responden untuk variabel penghasilan berkisar antara 1 sampai dengan 5. Kisaran nyata ini sama dengan kisaran teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghasilan bagi sementara responden merupakan hal yang tidak penting.

Hasil pengukuran terhadap variabel pertimbangan pasar kerja menunjukkan kisaran antara 15 sampai dengan 25. Sementara kisaran yang mungkin adalah 5 sampai dengan 25. Hasil ini menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan variabel penting yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir oleh mahasiswa.

Jawaban responden terhadap variabel kelebihan menjadi seorang akuntan publik berkisar antara 3 sampai dengan 10, sedangkan kisaran teoritis menunjukkan 2 sampai dengan 10. Sementara itu jawaban responden terhadap variable kelemahan menjadi akuntan publik berkisar antara 4 sampai dengan 15, dengan kisaran teoritis 3 sampai dengan 15.

Jawaban responden terhadap variabel personalitas menunjukkan kisaran antara 12 sampai dengan 23, sedangkan kisaran teoritis adalah 0 sampai dengan 23. Secara ringkas hasil statistik deskriptif ditunjukkan dalam table 2

Tabel 2.
Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaraan Nyata	Kisaran Teoritis	Rata-rata	Deviasi Standar
Faktor Intrinsik	6 – 20	4 – 20	17,12	2,07
Penghasilan	1 – 5	1 – 5	3,72	0,96
Pertimb. Psr. Kerja	15 – 25	5 – 25	22,37	2,09
Keleb. Akt. Publik	3 – 10	2 – 10	7,37	1,49
Kelem. Akt. Publik	4 – 15	3 – 15	8,48	2,24
Personalitas	12 – 35	0 – 35	24,34	4,44
Pilihan Karir	0 - 1	0 - 1	0,73	0,46

IV. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

Uji Mann-Whitney U.

Pengujian hipotesis 1 sampai dengan 5 dilakukan dengan menggunakan *Mann-Whitney U test*. Hasil pengujian dengan *Mann-Whitney U test* disajikan dalam table 3 berikut ini.

Tabel 3.

Hasil Uji *Mann-Whitney U*

Hipotesis	Nilai Asymt. Sig (2-Tailed)
Hipotesis 1	0,216
Hipotesis 2	0,521
Hipotesis 3	0,902
Hipotesis 4	0,000
Hipotesis 5	0,006

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika Asymt sig (2-tailed) $> 0,05$ maka tidak mampu menolak H_0 .

Jika Asymt sig (2-tailed) $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Hipotesis 1.

Dari tabel 3 tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk hipotesis satu sebesar 0,216 yang berarti H_0 tidak dapat ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan berdasarkan faktor variabel dalam memilih karir antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik.

Hipotesis 2.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 menunjukkan nilai probabilitas 0,521 yang berarti bahwa pertimbangan terhadap penghasilan awal yang tinggi tidak berbeda antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Dengan demikian hipotesis nol yang berbunyi: Pemilihan karir yang mengutamakan penghasilan yang tinggi tidak berbeda antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karir non akuntan publik.

Hasil ini konsisten dengan temuan Reha dan Lu (1985) yang menyatakan bahwa mahasiswa jurusan akuntansi menempatkan gaji sebagai variabel utama dalam memilih karir. Penelitian Haswell dan Holmes (1990), Horowitz dan Riley (1990) juga menyimpulkan bahwa gaji berada di tiga kriteria teratas yang mempengaruhi keputusan karir. Demikian juga dengan faktor intrinsik dan pertimbangan pasar kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Trump dan Hendrickson (1970); Zikmund *et al* (1977);

Horowitz dan Riley (1990) menemukan bahwa pertimbangan pasar kerja menempati peringkat tinggi di antara faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir.

Hipotesis 3.

Nilai asymp. Sig (2-tailed) pada hipotesis tiga menunjukkan angka 0,902 atau probabilitas di atas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis tiga tidak dapat ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan berdasarkan pertimbangan pasar kerja dalam memilih karir antara mahasiswa akuntansi yang memilih profesi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Hipotesis 4.

Nilai probabilitas pada hasil pengujian terhadap hipotesis empat menunjukkan angka 0,000 atau di bawah alpha 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi: Persepsi terhadap kelebihan berprofesi sebagai akuntan publik tidak berbeda antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik ditolak. Ini berarti bahwa ada perbedaan persepsi terhadap kelebihan berprofesi sebagai akuntan publik bagi mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Hipotesis 5.

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian terhadap hipotesis lima diperoleh angka probabilitas sebesar 0,006 atau di bawah level signifikan 5%. Hasil ini mempunyai arti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa

persepsi terhadap kelemahan berprofesi sebagai akuntan publik tidak berbeda antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik ditolak. Artinya, ada perbedaan berdasarkan persepsi mahasiswa tentang kelemahan berprofesi sebagai akuntan publik.

Hasil Pengujian terhadap hipotesis 4 dan 5 ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Felton *et al* (1994) yang menunjukkan bahwa pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik dipengaruhi oleh persepsi kelebihan profesi akuntan publik dan persepsi tentang kelemahan sebagai akuntan publik. Bila mahasiswa memiliki persepsi yang baik mengenai profesi akuntan publik maka dia akan memilih karir sebagai akuntan publik.

Uji Chi Square

Pengujian hipotesis 6 dilakukan dengan menggunakan *Uji Chi Square*. Hasil pengujian dengan *Uji Chi Square* nampak pada table 4 berikut ini.

Tabel 4
Hasil Uji *Chi Square*

Hipotesis	Nilai Asymp. Sig. (2-Tiled)
Hipotesis 6	0,000

Dengan menggunakan alat uji *Chi Square* pada tingkat signifikansi alpha 5%, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika Asymt sig (2-tailed) > 0,05 maka tidak mampu menolak H0.

Jika Asymt sig (2-tailed) < 0,05 maka H0 ditolak

Berdasarkan hasil pengujian dengan *Chi Square* yang ditunjukkan pada table 4 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 atau di bawah alpha 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa ada perbedaan berdasarkan kepribadian antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik. Menurut teori Holland, individu akan memilih karir yang searah dengan orientasi pribaaadinya sendiri. Karir sebagai akuntan adalah karir yang ada pada lingkungan konvensional dan membutuhkan orang yang berkepribadian konvensional juga. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis 6 berhasil mendukung teori Holland tersebut.

3. Analisis Diskriminan

Dalam memilih karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik, mahasiswa dipengaruhi oleh lima variabel yaitu faktor variable, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi terhadap kelebihan dan kelemahan sebagai akuntan publik, dan personalitas. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis diskriminan disajikan dalam tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Rata-rata Nilai Diskriminan Mahasiswa

Variabel	Akuntan Publik (N = 124)	Non Akuntan (N = 56)
Faktor Intrinsik	17,20	16,94
Penghasilan	3,77	3,60
Pertimb. Psr. Kerja	22,44	22,25
Keleb. Akt. Publik	7,69	6,64
Kelem. Akt. Publik	8,20	9,16
Personalitas	24,90	23,11

Dari tabel tersebut dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik berjumlah 124 orang dan mahasiswa yang memilih karir non akuntan publik berjumlah 56 orang
2. Rata-rata pada variable faktor intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, kelebihan berprofesi sebagai akuntan publik, dan personalitas untuk mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik lebih tinggi dari pada mahasiswa yang memilih karir non akuntan publik. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk variabel-variabel tersebut, mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik memiliki penilaian yang lebih baik daripada mahasiswa yang memilih karir non akuntan publik. Sebaliknya untuk variable kelemahan berprofesi sebagai akuntan publik, mahasiswa yang memilih karir sebagai non

akuntan memiliki persepsi yang lebih baik daripada mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik.

Hasil pengujian dengan analisis diskriminan menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig. Berada di bawah alpha 5% yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan faktor intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi terhadap kelebihan dan kelemahan berprofesi sebagai akuntan publik, dan personalitas antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Tabel 6 berikut ini menyajikan hasil *wilks' Lambda*.

Tabel 6
Wilks' Lambda

Test Function(s)	of	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1		0,861	26.276	2	0,000

Tabel 7 berikut ini menyajikan *structure matrix* dari hasil analisis diskriminan.

Tabel 7
Structure Matrix

Variabel	Function
	1
Keleb. AP	0,850
Kelem. AP	-0,494
Personalitas ^a	0,203
Pertimb. Psr Kerja ^a	0,162
Penghasilan ^a	0,048
Faktor Intrinsik ^a	0,012

Dari enam variabel independen tersebut hanya dua variabel yang dapat masuk dalam model diskriminan. Kedua variabel tersebut adalah kelebihan berprofesi sebagai akuntan publik dan Kelemahan berprofesi sebagai akuntan publik. Tanda "a" di sebelah kanan variabel menunjukkan bahwa variabel - variabel tersebut tidak dapat dipakai (tidak memenuhi syarat) untuk masuk dalam model diskriminan. Variabel yang paling membedakan perilaku mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik adalah variabel kelebihan berprofesi sebagai akuntan publik.

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel persepsi mengenai kelebihan berprofesi sebagai akuntan publik (7,69) masuk pada grup akuntan publik karena mempunyai nilai rata-rata yang lebih tinggi. Variabel kelemahan berprofesi sebagai akuntan publik (9,16) masuk pada grup non akuntan publik.

Tabel 8
Rata-rata Variabel Model Diskriminasi

Variabel	Akuntan Publik (N = 124)	Non Akuntan (N = 56)	Angka di Structure Matrix
Keleb. Akt. Publik	7,69	6,64	0,850
Kelem. Akt. Publik	8,20	9,16	-0,494

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kelebihan dan kelemahan menjadi akuntan publik merupakan faktor yang sangat mempengaruhi mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan

publik atau non akuntan publik. Apabila mahasiswa memiliki persepsi yang baik tentang kelebihan berprofesi sebagai akuntan publik, maka dia cenderung untuk memilih akuntan publik sebagai pilihan karirnya.

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa model diskriminan ini memiliki tingkat ketepatan yang cukup yaitu 68,2% dan memiliki tingkat *cross validation* yang cukup pula yaitu 68,2%. (Umumnya ketepatan di atas 50% dianggap memadai atau valid).

Tabel 9
Analisis Diskriminan

Pilihan Karir		Predicted Membership		Total
		Non Akuntan Publik	Akuntan Publik	
Original	Count Non Akuntan Publik	38	15	53
	Count Akuntan Publik	42	84	126
	% Non Akuntan Publik	71,7	28,3	100,0
	% Akuntan Publik	33,3	66,7	100,0
Cross-validated ^a	Count Non Akuntan Publik	38	15	53
	Count Akuntan Publik	42	84	126
	% Non Akuntan Publik	71,7	28,3	100,0
	% Akuntan Publik	33,3	66,7	100,0

a. Cross validation is done only for those cases in the analysis. In cross validation, each case is classified by the functions derived from all cases other than that case.

b. 68,2% of original grouped cases correctly classified 68,2% of cross-validated grouped cases correctly classified.



BAB VI KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari faktor intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi mahasiswa mengenai kelebihan dan kelemahan berprofesi sebagai akuntan publik, dan personalitas. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi di kota medan yang telah menempuh mata kuliah Auditing I dan Auditing II dengan alasan mereka sudah memiliki gambaran tentang pekerjaan yang dilakukan oleh auditor atau akuntan publik.

Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji *Mann Whitney U* diperoleh hasil bahwa hipotesis 1,2, dan 3 tidak dapat ditolak. Hal ini berarti bahwa pemilihan karir yang mengutamakan faktor intrinsik, penghasilan pertama yang tinggi, dan pertimbangan pasar kerja tidak berbeda antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik. Hasil ini konsisten dengan temuan Reha dan Lu (1985) yang menyatakan bahwa mahasiswa jurusan akuntansi menempatkan gaji sebagai alasan utama dalam memilih karir. Penelitian Haswell dan Holmes (1990), Horowitz dan Riley (1990) juga menyimpulkan bahwa gaji berada di tiga kriteria teratas yang mempengaruhi keputusan karir. Demikian juga

dengan faktor intrinsik dan pertimbangan pasar kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Trump dan Hendrickson (1970); Zikmund *et al* (1977); Horowitz dan Riley (1990) menemukan bahwa pertimbangan pasar kerja menempati peringkat tinggi di antara faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir.

2. Berdasarkan uji *Mann Whitney U*, hipotesis 4 dan 5 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi dalam memilih karir. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Felton *et al* (1994) yang menunjukkan bahwa pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik dipengaruhi oleh persepsi kelebihan profesi akuntan publik dan persepsi tentang kelemahan sebagai akuntan publik. Bila mahasiswa memiliki persepsi yang baik mengenai profesi akuntan publik maka dia akan memilih karir sebagai akuntan publik.
3. Berdasarkan hasil pengujian dengan *Chi Square* hipotesis 6 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan berdasarkan kepribadian antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karir sebagai non akuntan publik. Menurut teori Holland, individu akan memilih karir yang searah dengan orientasi pribadinya sendiri. Karir sebagai akuntan adalah karir yang ada pada lingkungan konvensional dan membutuhkan orang yang berkepribadian konvensional juga. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis 6 berhasil mendukung teori Holland tersebut.

2. Dari hasil analisis diskriminan dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kelebihan dan kelemahan menjadi akuntan publik merupakan faktor yang sangat mempengaruhi mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik. Apabila mahasiswa memiliki persepsi yang baik tentang kelebihan berprofesi sebagai akuntan publik, maka dia cenderung untuk memilih akuntan publik sebagai pilihan karirnya.

KETERBATASAN

Peneliti mengakui bahwa hasil penelitian ini memiliki banyak keterbatasan yang mungkin dapat mengganggu hasil penelitian ini, yaitu

1. Sampel terbatas pada mahasiswa di Kota Medan saja sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi.
2. Data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden yang dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

IMPLIKASI

Meskipun hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, namun hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan bagi institusi professional khususnya akuntan publik sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesan positif profesi tersebut.

Dengan demikian dapat menarik minat lulusan mahasiswa akuntansi untuk memasuki dunia kerja sebagai akuntan publik.

Para peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas sample dari berbagai perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Hal ini penting dilakukan agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi.

Hasil penelitian ini memberikan peluang bagi para peneliti selanjutnya untuk menemukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa mengingat masih terdapat 31,8% variabel lain yang dapat mempengaruhi pilihan karir mahasiswa.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriati, Hastutie N.. 2001. "Perilaku Mahasiswa Akuntansi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik". **Tesis Magister Sains UGM Yogyakarta, Unpublished.**
- Carver, C.S. dan Scheser, M.F. 1996. **Perspective on Personality**. 3rd ed. USA
- Collins, K.M. dan Killough, L.n. 1989. "Managing Stress in Publik Accounting". **Journal of Accountancy**. May. Pp.92-98
- Gibson, James, John M. Ivanceich, dan James H. Donnelly Jr. 1997. **Organization: Behavior Structure Processes**. Ninth Edition. McGrawhill, Inc.
- Haswell, S. dan S. Holmes. 1988. "Accounting Graduate Employment Choice". **Chartered Accountant in Australia**. August. Pp. 63-67.
- Holland, John L. 1997. **Making Vocational Choice: A Treory of Vocational Personalities and Work Environments**. 3rd Ed. Florida: Psychological Assesment Recources, Inc.
- Horowitz, K. da T. Riley. 1990. "How Do Students See Us?". **Accountancy**. September. Pp. 75-77
- Paolilo, J. G. P. dan R. W. Estes. 1982. "An Empical Analysis of Career choice Factors Among Accountant, Attorneys, engineers, and Physicians". **The Accounting Review**. Vol. 57, No. 4. October. Pp 785-793.
- Reckers, P.M. J. dan H.L. Bates. 1978."The Accountans Stereotype-Impact on

Career Selection". *Massachusetts CPA Review*. Vol. 52. Nov-Des, pp. 7-11.

Reha, R.K. dan D. Lu. 1985. "What Does It Take To Be Successful In Accounting?". *Business Educatio Forum*. Rebruary, pp. 24-28.

Shloemer, Paul G. dan Melanie S. Schloemer. 1997. "The Personality Types and Preferences of CPA Firm Professionals: An Analysis of Changes in the Profession". *Accounting Horizon*. Vol. 11 No. 4. December, pp24-39.

Trump, G.W. dan H.S. Hendrikson. 1970."Job Selection Preferences of Accounting Students". *The Journal of Accountancy*. June, pp. 84-86.

Wheeler, K.G. 1983. "Perceptions of Labour Market Variables by College Student in Business, Education, and Psychology". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 22, pp. 1-11

Zikmud, W.G., R.F. Catanello, dan S.M. Wegener. 1977. "The Accounting Student's Job Rating Criteria: An Experiment". *The Accounting Review*. Vol. 52 No. 3. July, pp. 729-735.



SURAT PERINTAH KERJA (SPK)

Nomor : 01444A / J39.10/LK/2005

Tanggal : 24 Agustus 2005

Pada hari ini, Rabu tanggal dua puluh empat, bulan Agustus tahun dua ribu lima, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

- 1. Drs. Evendi Ritonga, M.Pd** : Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UNIMED No.: 00764 / J39/ KEP/2005, tanggal 02 Mei 2005 dalam hal ini Pejabat Pembuat Komitmen / Kuasa Penanggungjawab Administrasi Umum UNIMED (Kegiatan 5584) bertindak untuk dan atas nama Rektor untuk selanjutnya dalam SPK ini disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.
- 2. Prof.Dr.Abdul Muin Sibuea, M.Pd** : Ketua Lembaga penelitian UNIMED. Berdasarkan SK Pejabat Pembuat Komitmen/Kuasa Administrasi Umum UNIMED (Kegiatan 5584) Nomor : 599H/J39.16/SK/2005, tanggal 16 Mei 2005, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Dosen Pelaksana Kegiatan Penelitian serta Seminar Hasil Penelitian, untuk selanjutnya dalam SK ini disebut sebagai : **PIHAK KEDUA**.

Kedua belah pihak secara bersama-sama telah sepakat mengadakan Perjanjian Kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

PASAL 1 JENIS PEKERJAAN

Pihak Pertama memberi tugas kepada Pihak Kedua, dan Pihak Kedua menerima tugas tersebut untuk melaksanakan/koordinasi pelaksanaan 4 (empat) kegiatan Pelaksanaan Penelitian berjudul :

1. Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Penelitian Peningkatan Kualitas Pembelajaran (PPKP),
2. Penelitian Ilmu Humaniora (Sosial, Ekonomi dan Bahasa/Seni),
3. Penelitian Pendidikan, Keolahragaan dan Kesehatan,
4. Penelitian Sains, Teknologi dan Rekayasa.

PASAL 2 NILAI PEKERJAAN

Pihak Pertama memberi dana Pelaksanaan untuk 4 (empat) Kegiatan Penelitian tersebut sebesar Rp. 94.000.000.- (Sembilan puluh empat juta rupiah), termasuk pajak-pajak yang dibebankan kepada Dana DIPA Administrasi Umum UNIMED (Kegiatan 5584) TA. 2005, dan pembayarannya secara bertahap sebagai berikut :

PASAL 3 CARA PEMBAYARAN

1. Tahap I (Pertama) sebesar 70 % yaitu Rp.65.800.000.- (Enam puluh lima juta delapan ratus ribu rupiah), dibayar sewaktu Surat Perintah Kerja (SPK) ini ditandatangani oleh kedua belah pihak.
2. Tahap II (Kedua) sebesar 30 % yaitu Rp. 28.200.000.- (Dua puluh delapan juta dua ratus ribu rupiah), dibayar setelah Pihak Kedua menyerahkan 4 (empat) Laporan Hasil Penelitian (Kegiatan 5584) Kepada Pihak Pertama.



UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

(STATE UNIVERSITY OF MEDAN)

Jl. Willem Iskandar Psr. V Kotak Pos No.1589 – Medan 20221
Telp. (061) 6613365, 6613276, 6618758 Fax.(061) 6614002 - 6613319

PASAL 4 JANGKA WAKTU PELAKSANAAN

Pihak Kedua wajib menyelesaikan Kegiatan Pelaksanaan Penelitian dimaksud dalam pasal 1 SPK ini selambat-lambatnya tanggal 14 Nopember 2005, sejak tanggal SPK ini.

PASAL 5 LAPORAN

1. Pihak Kedua menyampaikan 4 (empat) Laporan akhir Kegiatan Pelaksanaan Penelitian kepada Pihak Pertama sebanyak 6 (enam) eksemplar yang akan didistribusikan kepada :
 - 1) Pihak Pertama sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 1 (satu) eksemplar (ASLI) + copy
 - 2) Lembaga Penelitian sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 1 (satu) eksemplar beserta artikel dan berkas lain yang diminta oleh LP UNIMED
 - 3) Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 1 (satu) eksemplar.
 - 4) Direktorat Pembinaan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (DP3M) Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas RI sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 2 (dua) eksemplar.
2. Sistematika Laporan Akhir Kegiatan Pelaksanaan Penelitian harus memenuhi ketentuan seperti yang ditetapkan dalam buku Panduan Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Edisi VI Tahun 2002 yang dikeluarkan oleh DP3M Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas RI.
3. Bersamaan dengan Laporan Akhir Pelaksanaan, PIHAK KEDUA juga menyampaikan Ringkasan Hasil Kegiatan dan artikel ilmiah.

PASAL 6 SANKSI

Apabila Pihak Kedua dalam melaksanakan kegiatan seperti tercantum pada pasal 1 penyelesaian laporan hasil, maka Pihak Kedua dikenakan sanksi :

1. Denda sebesar 1 % perhari dengan maksimum denda sebesar 5 % dari nilai Surat Perintah Kerja (SPK)
2. Tidak akan diikutsertakan dalam kegiatan Penelitian berikutnya.

PASAL 7

Surat Perintah Kerja (SPK) ini dibuat rangkap 6 (enam) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1 (satu) lembar pada : Administrasi Umum UNIMED
- 1 (satu) lembar pada : Ketua Pelaksana Kegiatan Pelaksanaan Penelitian
- 3 (tiga) lembar pada : Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan
- 1 (satu) lembar pada : Lembaga Penelitian UNIMED

Pihak Kedua :

Ketua Tim Pelaksana,



Prof. Dr. Abdul Muhi Sibuea, M.Pd.

NIP. 130935473

Pihak Pertama :

Pejabat Pembuat Komitmen /
Kuasa Pelangngjawab Kegiatan 5584

Drs. Evendi Ritonga, M.Pd

NIP. 131272205