

LAPORAN PENELITIAN



PENGARUH *LEARNING MOTIVATION, JOB INVOLVEMENT, DAN SELF EFFICACY*, TERHADAP *TRAINEE'S JOB SATISFACTION*

Oleh

Dyah Setyarini, M.Si., Ak. CA
Rr. Indah Mustikawati, M.Si., AK., CA
Indarto Waluyo, M.Acc., CPA
Arief Zulianto Susilo, M.Sc.
Taufiquriza Subhty
Rr. Nur Antari Wijayanti

PENELITIAN INI DIBIYAI DENGAN DIPA FAKULTAS

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Kampus Karangmalang Yogyakarta, 55281
Telp/Fax. (0274) 554902, (0274)586168 psw. 821, 817, 823, 810, 812, 813, 815, 816
Website: <http://fe.uny.ac.id> r-mail: fe2uny.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN

1. Judul penelitian	: <i>PENGARUH LEARNING MOTIVATION, JOB INVOLVEMENT, DAN SELF EFFICACY, TERHADAP TRAINEE'S JOB SATISFACTION</i>
2. Bidang kegiatan	: Akuntansi Keprilakuan
3. Lokasi kegiatan	: UNY
4. Waktu Kegiatan	: 6 bulan
5. Peneliti	
a. Nama lengkap dan gelar	: Dhyah Setyorini, M.Si.Ak
b. NIP dan Golongan	: 19771107 200501 2 001 golongan III/d
c. Pangkat / Jabatan	: Penata Tk I. /III/d / Lektor
d. Jurusan / Prodi	: P. Akuntansi / Akuntansi
e. Fakultas / Lembaga	: FE UNY
6. Alamat Kantor	: Kampus Karangmalang Yogyakarta
7. Alamat rumah	: Gamping Lor No. 14 RT. 02/RW 10, Ambarketawang, Gamping, Sleman
8. Jumlah anggota	: 3
9. Mahasiswa yang terlibat	: 2 orang
10. Biaya yang diperlukan	: Delapan Juta Rupiah

Yogyakarta, 31 Oktober 2017
Peneliti

Dhyah Setyorini, M.Si.Ak
NIP 19771107 200501 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Ketua Jurusan P. Akuntansi
Fakultas Ekonomi UNY

Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., CA
NIP. 196810141998022001

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self Efficacy* terhadap *Trainee's Job Satisfaction*. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa magang pada Prodi Akuntansi sebanyak 60 orang dari 77 orang seluruh peserta magang. Teknik pengambilan data menggunakan angket melalui mail-survei. Adapun teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self Efficacy* terhadap *Trainee's Job Satisfaction* secara simultan. Kepuasan bekerja bagi peserta magang (*Trainee's Job Satisfaction*) dipengaruhi hanya oleh *Learning Motivation*, hal ini kemungkinan karena peran yang diberikan kepada peserta magang di lokasi magang tidak sesuai dengan harapan para peserta namun memberikan pengalaman baru sehingga membuat mahasiswa menjadi antusias. Perusahaan tidak memaksimalkan fungsi peserta magang untuk membantu pekerjaan-pekerjaan terkait dengan latar belakang pendidikannya sehingga *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Selain itu durasi magang tidak memberikan kesempatan bagi para peserta untuk dapat belajar lebih banyak.

Kata Kunci: *Learning Motivation*, *Job Involvement*, *Self Efficacy* dan *Trainee's Job Satisfaction*

Abstract

This study was a comparative causal research that aims to determine the effect of Learning Motivation, Job Involvement, and Self Efficacy against Trainee's Job Satisfaction. The sample of this study was apprenticeship students in Accounting Program as many as 60 people from 80 people all apprentices. Technique of collecting data used questionnaire through mail-survey. The data analysis was multiple regressions. The result showed that there was no effect of Learning Motivation, Job Involvement, and Self Efficacy to Trainee's Job Satisfaction simultaneously. Trainee's Job Satisfaction only was influenced by Learning Motivation, this could be probably because the role given to interns at the internship location was not in line with the expectations of the participants but it provided new experiences that make students enthusiastic. The company did not maximize the function of apprentices to assist the work related to the educational background so that self-efficacy did not affect satisfaction. In addition, the duration of the internship did not provide an opportunity for the participants to learn more.

Keywords: *Learning Motivation*, *Job Involvement*, *Self Efficacy* dan *Trainee's Job Satisfaction*

Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN	i
Abstrak	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
Daftar Lampiran	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	3
A. Trainee's Job Satisfaction	3
B. <i>Learning Motivation</i>	4
C. <i>Job Involvement</i>	5
D. <i>Self-Efficacy</i>	6
E. Paradigma Penelitian	7
F. Hipotesis Penelitian	8
BAB III METODE PENELITIAN	9
A. Jenis Penelitian	9
B. Variabel Penelitian	9
D. Populasidan Sampel Penelitian	10
E. Instrumen Penelitian	10
F. Teknik Analisis Data	12
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	13
A. DESKRIPSI STATISTIK	13
B. ANALISIS STATISTIK DAN PEMBAHASAN	15
1. UJI INSTRUMEN	15
3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	18
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	21
A. KESIMPULAN	21
B. SARAN	21

Daftar Tabel

Tabel		
1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	10
2	Sebaran Peserta Magang Berdasarkan Jenis Instansi	13
3	Waktu Pelaksanaan Magang	14
4	Durasi Pelaksanaan Magang	14
5	Pengujian Validitas	15
6	Uji Reliabilitas	15
7	<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	16
8	Multikolinierity Test	17
9	Uji Linieritas	17
10	Heteroskedastisity Test	18
11	Hasil Uji Statistik	18

Daftar Gambar

Gambar

- 1 Dua Sudut Pandang Organisasi Kepuasan Kerja: Organisasi dan Individu
- 2 Model Penelitian

Daftar Lampiran

Lampiran	
1	Pengujian validitas pertanyaan
2	Data Populasi
3	Organisasi Pelaksana
4	Rencana Anggaran
5	Jadwal Penelitian
6	Curriculum Vitae Tim

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesiapan angkatan kerja memasuki pasar global menjadi tantangan bagi pemerintah Indonesia. Data BPS bulan Februari tahun 2016 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka sebesar 7,02 juta atau setara 5,5%. Angka tersebut menjadi perhatian pemerintah karena tingkat pengangguran merupakan salah satu indikator keberhasilan pemerintah terkait dengan penyediaan lapangan pekerjaan yang merupakan hak setiap penduduk yang termasuk dalam usia kerja. Oleh karena itu upaya menekan angka pengangguran harus ditingkatkan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan, termasuk melibatkan perguruan tinggi.

Untuk meningkatkan kesiapan kerja, pengetahuan saja tidak cukup. Pengetahuan yang diperoleh dari perguruan tinggi harus dilengkapi dengan ketrampilan dan pengalaman kerja pada masing-masing bidang. Oleh karena itu, program magang menjadi alternatif untuk membekali lulusan menjadi lebih kompeten dan profesional. Program magang memiliki beberapa manfaat seperti: 1) mengenalkan calon profesional mengenal dunia kerja yang riil, 2) menjadi media atau wadah calon profesional mengaplikasikan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, 3) melatih dan mengasah kemampuan calon profesional dalam pengambilan keputusan, dll.

Manfaat program magang membuat beberapa perguruan tinggi mewajibkan praktik program magang, termasuk di Universitas Negeri Yogyakarta. Program magang tidak hanya diterapkan untuk pendidikan vokasi (D3), tetapi juga untuk program S1 termasuk Prodi Akuntansi (mulai kurikulum 2014). Berdasarkan observasi praktik magang pendidikan vokasi di (D3), khususnya di Fakultas Ekonomi, pemegang (*trainee*) mendapat tempat magang yang sesuai dengan bidang keahliannya/keilmuannya. Mereka mendapat banyak manfaat dengan mengikuti program magang. Beberapa diantaranya kemudian menjadi karyawan tetap di tempat magang. Namun demikian, masih ada beberapa pemegang yang belum mendapat tempat magang sesuai dengan bidang keahliannya (ilmunya). Pemegang yang tidak mendapat tempat magang sesuai dengan bidang keahliannya/keilmuannya merasa kecewa dan tidak puas. Mereka merasa tidak ada tambahan pengetahuan dan ketrampilan di tempat magang. Kepuasan kerja magang menjadi tidak optimal.

Kepuasan kerja pemegang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

motivasi, keterlibatan kerja (*job involvement*), komitmen organisasi, perilaku organisasi, *absenteeism*, keterlambatan, *withdrawal cognition*, *turnover*, stress yang dirasakan, *job performance*, dan lain-lain (Kreitner dan Kinicki, 2008). Dari beberapa faktor tersebut, dipilih faktor *learning motivation*, keterlibatan kerja (*job involvement*), dan *self efficacy*.

Mengingat program magang di S1 FE UNY relatif baru, maka diperlukan penilaian mengenai TJS. Penilaian TJS pada *trainee* di Prodi Akuntansi dapat menjadi umpan balik untuk menilai program magang di Prodi Akuntansi. Umpan balik ini menjadi bahan untuk mengambil keputusan terkait penataan dan perbaikan program magang di Prodi Akuntansi

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self Efficacy* terhadap *Trainee’s Job Satisfaction*?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self Efficacy* terhadap *Trainee’s Job Satisfaction*

D. Manfaat Penelitian

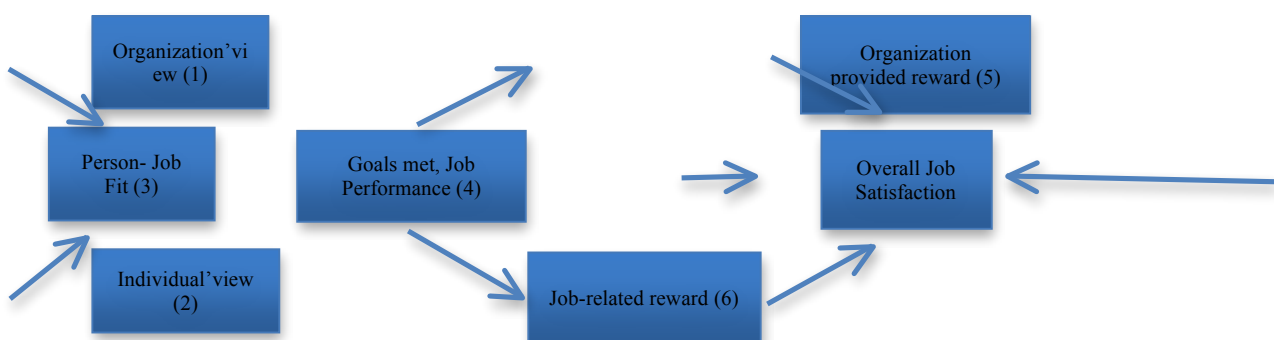
Manfaat praktis dari penelitian ini:

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *Trainee’s Job Satisfaction* pada Prodi Akuntansi.
2. Untuk bahan pertimbangan pengelola Prodi Akuntansi untuk menata, mengelola, dan memperbaiki program magang yang ada.
3. Untuk umpan balik bagi dunia industri dalam memanfaatkan program magang yang ada di perguruan tinggi.
4. Untuk mendukung penelitian sebelumnya dan menjadi salah satu penelitian referensi terkait *Trainee’s Job Satisfaction*.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Trainee's Job Satisfaction

Sikap dan keyakinan individu mempengaruhi perilakunya, termasuk perilaku kerja. Individu dapat bekerja rajin atau sebaliknya tergantung dari sikap dan keyakinannya. Sikap dan keyakinan yang positif/baik akan membuat individu rajin bekerja, sedangkan sikap dan keyakinan yang negatif/buruk akan membuat individu menjadi malas bekerja. Sikap dan keyakinan positif ini dikenal dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap suatu pekerjaan (Kreitner and Kinicki, 2008). Kepuasan kerja secara umum menggambarkan seberapa besar individu menyukai pekerjaannya. Beberapa studi menunjukkan kepuasan kerja terkait dengan banyak hal seperti: otonomi, pekerjaan itu sendiri, pentingnya pekerjaan, kondisi kerja, supervisi, stress, identitas ketrampilan, hubungan sosial, hubungan teman kerja, variasi kerja, kesempatan promosi, dan umpan balik (Hackman & Oldham, 1980; Smith, Kendall, & Hulin, 1969). Syptak, J.M., Marsland, D.W., & Ulmer, D. (1999) menyebutkan kebijakan perusahaan, gaji/benefit, hubungan interpersonal/sosial, kondisi kerja, pencapaian, pengukuran, otonomi, peningkatan, keamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mempengaruhi kepuasan kerja. Dari beberapa studi tersebut kepuasan kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang sebagaimana gambar dibawah ini:



Gambar 1 Dua Sudut Pandang Organisasi Kepuasan Kerja: Organisasi dan Individu

Gambar di atas menampilkan perbedaan sudut pandang antara organisasi dan individu menilai kepuasan kerja secara keseluruhan. Baik organisasi dan individu menilai kesesuaian antara pekerjaan dengan personal. Ketika kesesuaian antara pekerjaan dengan individu tercapai, organisasi menilai tujuannya telah tercapai demikian pula dengan

individu. Saat kedua tujuan tercapai, kinerja pekerjaan dinilai. Selanjutnya organisasi menyediakan *reward* atas kinerja pekerjaan yang telah dilaksanakan individu, sementara di sisi lain individu menilai apakah *reward* yang diterimanya telah sesuai dengan pekerjaan/upaya yang telah dilaksanakan atau dikeluarkan. Penilaian antara pekerjaan dengan *reward* yang diterima/diberikan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini juga dapat mempengaruhi tujuan perusahaan dan kinerja.

Penelitian ini akan menilai kepuasan kerja dari dua sudut pandang individu yaitu pekerja magang (*trainee*). Kepuasan kerja pemegang (*trainee's job satisfaction-TJS*) adalah sikap, keyakinan, respon emosional *trainee* atas pekerjaan magangnya. Apabila TJS tidak optimal maka dikhawatirkan akan membawa dampak buruk pada kinerja pemegang. Kinerja menjadi turun dan dikhawatirkan muncul perilaku menyimpang yang akan merugikan perusahaan. Pada akhirnya, tujuan magang menjadi tidak efektif. Pengukuran kepuasan kerja *trainee* menggunakan *global job satisfaction* yang dikembangkan oleh Warr, Cook, dan Wall (1979) yang menggunakan 9 dimensi yaitu jumlah variasi kerja (*amount of variety in job*), kesempatan menggunakan kemampuan (*opportunity to use ability*), kebebasan menggunakan metode kerja (*freedom of working method*), besarnya tanggungjawab (*amount of responsibility*), kondisi kerja secara fisik (*physical working condition*), jumlah jam kerja (*hour of work*), penghasilan/benefit (*income*), pengakuan kerja (*recognition for work*), dan kolega dan teman kerja (*colleagues and fellow*). Indikator ini menggunakan skala Likert 1-7 (“sangat tidak puas sekali” hingga “sangat puas sekali”).

B. Learning Motivation

Motivasi adalah semua hal yang mendorong individu untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil/tujuan tertentu (M. Ngalim Purwanto, 2006). Nana Syaodih (2009) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong individu bergerak melakukan suatu kegiatan hingga mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini adalah mendorong individu untuk memasuki dunia kerja. Oemar Hamalik (2008) menyatakan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan/kebutuhan (Djaali, 2007). Roh (2014) mendeskripsikan *Learning Motivation* (LM) sebagai “*to make learner learn of their own will*”. Dari beberapa konsep mengenai motivasi yang telah dijabarkan, maka

Motivasi Pembelajaran adalah suatu hal yang mendorong baik dari dalam maupun dari luar peserta didik untuk melakukan aktivitas pembelajaran (belajar). Dalam hal ini aktivitas pembelajaran adalah aktivitas belajar praktik di dunia industri.

Motivasi pembelajaran dalam konteks belajar praktik magang dapat menjadi salah satu faktor yang membuat mahasiswa mampu membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri/emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan/perkembangan teknologi, dan mempunyai ambisi untuk maju serta berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian. Semakin tinggi Motivasi Pembelajaran maka akan menyebabkan Kepuasan Kerja Pemegang menjadi tinggi dan sebaliknya, semakin rendah Motivasi pembelajaran akan menyebabkan kepuasan Kerja Pemegang menjadi rendah.

C. *Job Involvement*

Job Involvement (JI) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang diidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, atau pentingnya suatu kerja dari total citra dirinya (Lodahl dan Krejner, 1965). Kanungo (1982) menjelaskan *Job Involvement* berbeda dengan *Work Involvement*. *Work Involvement* (WI) ditentukan secara historis sementara *Job Involvement* (JI) ditentukan secara situasional dan melibatkan sifat memuaskan atas suatu pekerjaan. Jadi *Job Involvement* (JI) didefinisikan sebagai pernyataan kognitif dari identifikasi psikologis individu dengan pekerjaan. Kanter (1977) dalam Igbaria *et.al.*, (1994) menjelaskan individu yang berada dalam pekerjaan atau kategori pekerjaan yang membatasi peningkatan potensial, akan mengalami penurunan kepuasan dan komitmen kepada organisasi menurun. Studi lain menyebutkan *Job Involvement* (JI) dapat menjadi prediktor kepuasan kerja, *work commitment*, dan kinerja (Bent-Porat, 1980; Rabinowitz, 1985; Wiener & Gechman, 1977 dalam Ibaria, 1994). Sementara penelitian Knoop (1995) dalam Imam Gozhali (2002) bahwa *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) tidak berkorelasi dengan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) secara menyeluruh. Keterlibatan Kerja hanya berkorelasi pada dua aspek yaitu: pertama, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kedua, kepuasan terhadap kesempatan promosi. Penelitian Imam Ghazali (2002) menunjukkan hasil sebaliknya dengan Knoop (1995) yaitu Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

D. *Self-Efficacy*

Pengertian *Self-Efficacy* menurut Albert Bandura “keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki untuk mengatur dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam mencapai keinginannya”. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008) *Self-Efficacy* adalah keyakinan seseorang memiliki kemampuan dalam melakukan suatu tugas. Stajkovic dan Luthans (2002) menyatakan *Self-Efficacy* mengacu keyakinan individu (keyakinan) tentang kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya dengan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Internalisasi yang kuat mengenai *Self-Efficacy* mendorong individu untuk berprestasi mencapai kesejahteraan pribadi melalui berbagai cara. Individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi memiliki persepsian mampu mengintegrasikan kemampuannya untuk melewati, menyelesaikan pekerjaan magangnya sehingga mencapai suatu hasil yang baik, sesuai dengan harapannya. Sebaliknya, individu dengan *Self-Efficacy* rendah memiliki persepsi kemampuannya belum tentu dapat membuat ia berhasil sukses atau menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil sesuai harapannya. *Self-Efficacy* tidak berfokus pada jumlah kemampuan yang dimilikinya tetapi pada keyakinan tentang apa yang mampu dilakukan dengan apa yang dimiliki pada berbagai variasi situasi. Terdapat perbedaan antara memiliki kemampuan dengan menjadi mampu mengintegrasikan kemampuan tersebut untuk sesuatu yang tepat dan melakukannya dalam situasi yang sulit.

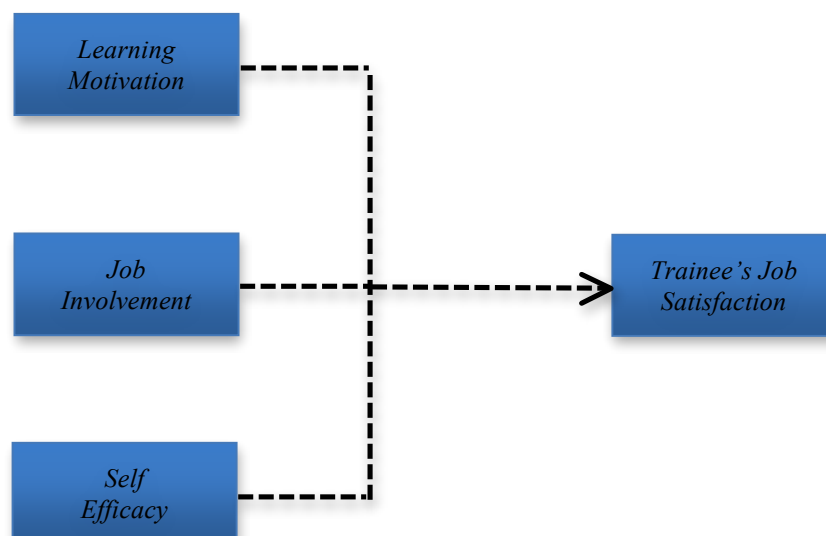
Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*:

- 1) Faktor Orientasi Kendali Diri. Bila seseorang mencapai suatu orientasi pengendalian internal akan mengarahkan dan mengembangkan cara-cara yang sukses dalam mencapai tujuan, *self efficacy* menunjuk pada perasaan dalam diri seseorang bahwa ia yakin akan kemampuannya untuk mengatasi suatu permasalahan dalam hal ini ketika ia sedang ujian. Hal ini juga berhubungan dengan pengembangan *Self-Efficacy* individu, maka dapat dikatakan bahwa orientasi kendali diri yang bersifat internal juga diperlukan untuk mengembangkan *Self-Efficacy* yang positif.

- 2) Faktor Situasional. *Self-Efficacy* bergantung pada faktor-faktor kontekstual dan situasional. Beberapa situasi membutuhkan keterampilan yang lebih dan membawa resiko yang lebih tinggi pada situasi lain, sehingga *Self-Efficacy* bervariasi.
- 3) Status atau peran individu dalam lingkungan. Seseorang yang memiliki status lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya semakin mempunyai derajat kontrol lebih besar pula, sehingga memiliki tingkat *Self-Efficacy* lebih tinggi daripada bawahannya.
- 4) Faktor Insentif Eksternal atau *Reward* yang diterima individu dari orang lain. Semakin besar insentif atau reward yang diperoleh seseorang dalam penyelesaian tugas, maka akan semakin tinggi derajat *Self-Efficacy*-nya.

Self-Efficacy merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self-Efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas sesuatu yang dikerjakannya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *Self-Efficacy*.

E.Paradigma Penelitian



Gambar 2 Model Penelitian

F.Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini: “Terdapat pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self Efficacy* terhadap *Trainee’s Job Satisfaction*”

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel independen dan dependen.

B. Variabel Penelitian

1. Variabel dependen penelitian ini adalah *Trainee's Job Satisfaction*

Kepuasan kerja pemegang (*trainee's job satisfaction-TJS*) adalah sikap, keyakinan, respon emosional *trainee* atas pekerjaan magangnya yang akan dilihat dilihat dari 9 dimensi yaitu jumlah variasi kerja (*amount of variety in job*), kesempatan menggunakan kemampuan (*opportunity to use ability*), kebebasan menggunakan metode kerja (*freedom of working method*), besarnya tanggung jawab (*amount of responsibility*), kondisi kerja secara fisik (*physical working condition*), jumlah jam kerja (*hour of work*), penghasilan/benefit (*income*), pengakuan kerja (*recognition for work*), dan kolega dan teman kerja (*colleagues and fellow*). Pengukuran kepuasan kerja *trainee* menggunakan *global job satisfaction* (9 dimensi) yang dikembangkan oleh Warr, Cook, dan Wall (1979) dengan skala Likert 1-7 (“sangat tidak puas sekali” hingga “sangat puas sekali”).

2. Adapun variabel independen penelitian ini adalah

1) *Learning Motivation* (Motivasi Pembelajaran) adalah suatu hal yang mendorong baik dari dalam maupun dari luar peserta didik untuk melakukan aktivitas pembelajaran (belajar). Dalam hal ini aktivitas pembelajaran adalah aktivitas belajar praktik di dunia industri. Indikator Motivasi pembelajaran menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Herminarto Sofyan dan Hamzah B. Uno, (2004) dengan enam indikator yaitu hasrat dan keinginan berhasil, dorongan dan kebutuhan dalam belajar, harapan dan cita-cita masa depan, penghargaan dalam pembelajaran, kegiatan yang menarik dalam pembelajaran, dan lingkungan pembelajaran yang kondusif skala Likert 1-5.

2) *Job Involvement* adalah pernyataan kognitif dari identifikasi psikologis individu dengan pekerjaan. Pada penelitian ini pengukuran *Job Involvement* (JI) atau Keterlibatan Kerja menggunakan instrumen dari Meyers dan Herscovitch (2001)

yang terdiri dari 3 aspek: *Affective (desire)*, *Continuence (cost/benefit)*, dan *Normative (Obligation)* dengan skala Likert 1-5.

- 3) *Self-Efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan dengan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. Pengukuran *Self-Efficacy* menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh R Wood dan Bandura (1989) yang mencakup empat aspek: Pengalaman terdahulu, Model Perilaku, Persuasi dari Orang Lain, dan Penilaian Fisik atau Emosional. Instrumen ini menggunakan skala Likert -5.

D.Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Akuntansi yang sedang mengikuti program magang industri sebanyak 77 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah akan diambil mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto (2006) bahwa subjek penelitian kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua. Apabila subjek lebih dari 100 maka diambil 10%-15% atau 20%-25% dari populasi tergantung pada:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
- b. Sempit luas wilayah pengamatan setiap subjek
- c. Besar kecil risiko yang ditanggung peneliti.

Oleh karena jumlah populasi mahasiswa magang adalah 77 orang, kurang dari 100 maka sampel penelitian ini akan mengambil semua mahasiswa magang (penelitian populasi).

E.Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Trainee's Job Satisfaction</i>	a. Variasi kerja (<i>amount of variety in job</i>) b. Kesempatan menggunakan kemampuan (<i>opportunity to use ability</i>) c. Kebebasan menggunakan metode	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
		kerja (<i>freedom of working method</i>) d. Besarnya tanggungjawab (<i>amount of responsibility</i>) e. Kondisi kerja secara fisik (<i>physical working condition</i>) f. Jumlah jam kerja (<i>hour of work</i>) g. Penghasilan/benefit (<i>income</i>) h. Pengakuan kerja (<i>recognition for work</i>) i. Kolega dan teman kerja (<i>colleagues and fellow</i>)	10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27
2	<i>Learning Motivation</i>	a. Hasrat dan keinginan berhasil b. Dorongan dan kebutuhan dalam belajar c. Harapan dan cita-cita masa depan d. Penghargaan dalam belajar e. Kegiatan yang menarik dalam belajar f. Lingkungan belajar yang	28, 29, 30 31, 32, 33 34, 35, 36 37, 38, 39 40, 41, 42 43, 44, 45
3	<i>Job Involvement</i>	a. <i>Affective (desire)</i> b. <i>Continuence (cost/benefit)</i> c. <i>Normative (Obligation)</i>	46, 47, 48 49, 50, 51 52, 53, 54
4	<i>Self-Efficacy</i>	a. Pengalaman Terdahulu b. Model Perilaku c. Persuasi dari Orang Lain d. Penilaian Fisik atau Emosional	55, 56, 57 58, 59, 60 61, 62, 63 64, 65, 66

Instrumen penelitian ini selanjutnya akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi ganda.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI STATISTIK

Jumlah mahasiswa yang mengisi kuesioner yang dibagikan melalui media sosial sejumlah 60 dari seluruh peserta magang sebanyak 77 orang. Peserta magang yang mengisi kuesioner tersebar pada beberapa kelompok instansi yang didominasi oleh sektor publik sebagai lokasi pilihan sebanyak 34 orang. Peserta magang sisanya tersebar pada jenis kelompok BUMN/BUMD, Kantor Akuntan Publik (KAP) dan KPP, masing masing sejumlah 11, 2, dan 2 orang secara berurutan. Diantara mahasiswa magang, tercatat hanya 11 orang saja yang melakukan pekerjaan di sektor swasta. Untuk lebih rinci, informasi sebaran jenis instansi lokasi magang dapat dilihat pada tabel 2. Tabel 3 menunjukkan periode pelaksanaan magang. Pelaksanaan magang sudah dimulai sejak sebelum berakhirnya semester genap tahun ajaran 2016/2017. Sebagian besar mahasiswa mengambil kesempatan magang pada awal semester gasal tahun ajaran 2017/2018. Penyebab utamanya adalah bertepatanannya dengan periode pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata.

Tabel 2
Sebaran Responden Peserta Magang Berdasarkan
Jenis Instansi

Instansi	Jumlah Peserta Magang
Swasta	11
Sektor Publik/Pemerintahan	34
BUMN/BUMD	11
Kantor Akuntan Publik	2
KPP	2
Total	60

Sumber: data diolah

Program magang sudah mulai disosialisasikan sejak semester genap 2016/2017. Kegiatan magang direncanakan akan dilaksanakan hingga semester ganjil tahun ajaran 2017/2018. Dari keseluruhan jumlah mahasiswa yang memungkinkan untuk mengambil kegiatan magang, empat orang diantaranya sudah mulai melaksanakannya pada semester genap, sisanya terbagi ke dua periode selanjutnya. Pilihan periode pelaksanaan magang

tidak hanya mempertimbangkan masalah pelaksanaan KKN, namun juga mempertimbangkan informasi mengenai waktu untuk bisa mulai magang dari pihak instansi tujuan. Tabel 3 menunjukkan komposisi jumlah peserta magang pada semester genap 2016/2017 hingga semester ganjil 2017/2018.

Tabel 3
Waktu Pelaksanaan Magang

Semester	Jumlah Peserta Magang
Genap 2016/2017	4
Khusus	19
Gasal 2017/2018	37
Total	60

Sumber: data diolah

Waktu pelaksanaan magang tidak bisa ditentukan oleh para peserta magang, dengan kata lain bahwa instansi yang menentukan durasi mahasiswa untuk berkesempatan magang di instansi mereka. Berdasarkan hasil isian kuesioner, diperoleh bahwa dua orang mahasiswa melaksanakan magang dalam waktu kurang dari satu bulan. Peserta magang lainnya melaksanakan kegiatan magang minimal satu bulan, bahkan dari 60 kuesioner, didapat bahwa 21 mahasiswa mendapatkan kesempatan untuk belajar lebih banyak dalam kegiatan magang hingga dua bulan.

Tabel 4
Durasi Pelaksanaan Magang

Durasi Pelaksanaan	Jumlah Peserta magang
< 1 bulan	2
1 bulan	37
2 bulan	21
Total	60

Sumber: data diolah

B. ANALISIS STATISTIK DAN PEMBAHASAN

1. UJI INSTRUMEN

a. Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap instrumen penelitian dari keempat variabel baik variabel independen maupun variabel dependen adalah sebagaimana pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Tidak Valid	Keterangan
<i>Trainee's Job Satisfaction</i>	-	Semua valid
<i>Learning Motivation</i>	No. 4, 13, 17	Gugur 3 dari 18
<i>Job Involvement</i>	No. 9 dan 11	Gugur 2 dari 12
<i>Self-Efficacy</i>	-	Semua valid

Sumber: Data Diolah

Item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai korelasi *product moment* (r-hitung) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar atau sama dengan r-tabel 0,254 (dengan taraf signifikansi 5%, n sebanyak 60). Beberapa item yang tidak lolos uji validitas karena nilai r-hitung kurang dari nilai r-tabel selanjutnya tidak dapat digunakan pada uji reliabilitas atau dieliminasi.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2011). Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai alpha hitung dengan indeks adalah: lebih dari 0,800 termasuk tinggi; 0,600 – 0,799 termasuk sedang; dan kurang dari 0,600 termasuk rendah (Sumarni, 2006).

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha
<i>Trainee's Job Satisfaction</i>	0,897
<i>Job Involvement</i>	0,630
<i>Learning Motivation</i>	0,762
<i>Self-Efficacy</i>	0,762

Sumber: data diolah

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 6 diperoleh kesimpulan bahwa instrumen penelitian tidak mengalami permasalahan reliabilitas atau handal dalam melakukan pengukuran variabel penelitian dengan nilai alpha lebih dari 0,600.

2. UJI ASUMSI KLASIK

a. Normalitas Data

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, serta sebaran data dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas data penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 7
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	5,57762908
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,099
	<i>Positive</i>	0,057
	<i>Negative</i>	-0,099
<i>Test Statistic</i>		0,099
<i>Asymp. Sig. (2-Tailed)</i>		0,200

Sumber: data diolah

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan angka 0,200 sehingga distribusi data penelitian dapat dinyatakan normal.

b. Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini didasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) hasil perhitungan. Interpretasi dari perhitungan tersebut adalah nilai *tolerance* lebih dari 10%, sedangkan nilai VIF kurang dari 10 untuk menghasilkan model regresi yang layak untuk digunakan.

Tabel 8
Multikolinierity Test

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Job Involvement</i>	0,982	1,018
<i>Learning Motivation</i>	0,737	1,357
<i>Self Efficacy</i>	0,728	1,374

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil pengujian seperti tampak pada Tabel 8 terlihat bahwa hasil semua variabel telah memenuhi syarat agar terbebas dari permasalahan multikolinieritas data dengan nilai tolerance antara 0,728 sampai dengan 0,982 dan nilai VIF antara 1,018 sampai dengan 1,374.

e. Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang linier atau tidak antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Model tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi yang melebihi 0,05.

Tabel 9
Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Job Involvement</i> dengan <i>Trainee's Job Satisfaction</i>	0,054	Terdapat hubungan linier
<i>Self-Efficacy</i> dengan <i>Trainee's Job Satisfaction</i>	0,332	Terdapat hubungan linier
<i>Learning Motivation</i> dengan <i>Trainees's Job Satisfaction</i>	0,039	Tidak Terdapat hubungan linier

Sumber: data diolah

Tabel 9 menunjukkan bahwa *job involment* dan *self efficacy* memiliki hubungan linier dengan *job statification*, sedangkan *learning motivation* tidak memiliki hubungan linier dengan *job satisfication*.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan sebuah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terhindar dari masalah heteroskedastisitas atau bersifat homogen. Penelitian ini menggunakan uji Park dalam melakukan uji heteroskedastisitas.

Tabel 10
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Job Involment</i>	0,461	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Self Efficacy</i>	0,118	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Learning Motivation</i>	0,059	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh signifikansi dari *Job Involment* sebesar 0,461; *Self-Efficacy* sebesar 0,118; dan *Learning Motivation* sebesar 0,059. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi bernilai lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau bersifat homogen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 11
Hasil Uji Statistik

	Beta	Sig
Const	19,565	0,031
JI	-0,141	0,515
LM	0,589	0,002
SE	0,077	0,756
F		5,120
Sig.		0,003
Adj r ²		0,173

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat disusun persamaan regresi penelitian ini menjadi sebagai

berikut

$$TJS = 19,565 - 0,141 JI + 0,589 LM + 0,077 SE$$

Ket:

TJS = *Trainee's Job Satisfaction*

JI = *Job Involvement*

LM = *Learning Motivation*

SE = *Self Efficacy*

Tabel 11 menunjukkan hasil uji statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian ini. Tabel tersebut menunjukkan bahwa hanya variabel *Learning Motivation* yang mempengaruhi kepuasan bekerja bagi peserta magang. Pengalaman untuk bekerja dalam instansi magang menjadi motivasi untuk meningkatkan rasa ingin tahu mengenai dunia kerja. Pengalaman magang menjadi kesempatan bagi peserta magang untuk mengetahui bagaimana kegiatan di dunia kerja. Rasa ingin tahu yang muncul tidak hanya sebatas dari sisi keilmuan akuntansi saja.

Minimnya keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akuntansi instansi menjawab mengapa kepuasan bekerja selama kegiatan magang tidak dipengaruhi oleh variabel *Job Involvement*. Hubungan tersebut sangat mungkin karena peserta magang tidak merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah hal yang penting untuk dipelajari mengingat mereka berasal dari program studi akuntansi sedangkan yang mereka lakukan tidak terkait langsung dengan akuntansi. Para peserta magang mengharapkan akan memperoleh kesempatan untuk bisa benar-benar merasakan pekerjaan dalam peran yang terkait dengan transaksi ekonomi atau bagian akuntansi dan keuangan. Pada kenyataannya hanya sedikit peserta magang yang memperoleh kesempatan untuk benar-benar melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu yang mereka pelajari.

Pekerjaan yang dipercayakan kepada peserta magang sebagian besar bukanlah pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keahlian spesifik mengenai akuntansi. Pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka justru yang lebih bersifat umum. Kondisi yang sedemikian rupa membuat para mahasiswa tidak meningkatkan motivasi belajar untuk memperoleh kepuasan bekerja.

Pekerjaan yang tidak terkait dengan kegiatan akuntansi, membuat *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan magang. Hal tersebut dimungkinkan karena peserta magang tidak mengenal betul mengenai kegiatan yang harus mereka lakukan di tempat magang. Pada umumnya memang untuk peserta magang dari latar belakang keilmuan akuntansi,

sangat jarang untuk dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan yang terkait dengan kegiatan akuntansi perusahaan. Sebagai contoh, mahasiswa yang magang di Direktorat Jendral Pajak tidak akan memperoleh kesempatan untuk menginput atau memeriksa tagihan pajak seorang wajib pajak karena data wajib pajak merupakan informasi rahasia. Tidak mudah bagi mahasiswa untuk magang disebuah instansi pada bagian akuntansi. Perbedaan antara keilmuan dan peran mereka di tempat magang membuat peserta magang merasa bisa melakukan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga *Self-Efficacy* yang diperoleh dari kelas tidak mempengaruhi kepuasan dalam kegiatan magang. Pekerjaan yang dilakukan oleh peserta magang jauh lebih mudah sehingga tidak memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang tepat. Peserta magang sangat mungkin kemudian menjadi tidak merasa puas dengan pekerjaannya yang tidak menuntut kemampuan mereka lebih banyak. Perbedaan ekspektasi dan kenyataan bahwa mereka harus melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan akuntansi, membuat variabel *Self-Efficacy* peserta rendah.

Kegiatan magang dapat memberikan ilmu baru bagi mahasiswa mengenai bayangan mereka terhadap dunia kerja. Banyaknya kegiatan-kegiatan yang di luar keilmuan memicu mereka untuk mau belajar. Keterlibatan dalam praktik akuntansi dalam instansi tempat magang mungkin akan jauh meningkatkan semangat mereka untuk lebih banyak belajar.

Dalam waktu hanya satu bulan, seorang mahasiswa baru hanya mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang sederhana. Secara sederhana, mereka belum mengetahui apakah secara keilmuan mereka sudah mencukupi untuk menghadapi dunia kerja atau belum. Dengan demikian mereka akan memberikan pendapat bahwa *Job Involvement* tidak berpengaruh terhadap rasa puas dalam bekerja. Berdasarkan hasil tabulasi data juga diperoleh bahwa ada instansi yang memberikan kesempatan magang kurang dari satu bulan. Instansi seperti ini kurang memberikan kesempatan kepada peserta magang untuk benar-benar menerima proses pembelajaran dan keterlibatan mereka dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan pokok.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik dapat disimpulkan hipotesis tidak dapat didukung. Tidak terdapat pengaruh *Learning Motivation*, *Job Involvement*, dan *Self-Efficacy* terhadap *Trainee's Job Satisfaction* secara simultan. Kepuasan bekerja bagi peserta magang (*Trainee's Job Satisfaction*) dipengaruhi hanya oleh *Learning Motivation*, hal ini kemungkinan karena peran yang diberikan kepada peserta magang di lokasi magang tidak sesuai dengan harapan para peserta namun memberikan pengalaman baru sehingga membuat mahasiswa menjadi antusias. Perusahaan tidak memaksimalkan fungsi peserta magang untuk membantu pekerjaan-pekerjaan terkait dengan latar belakang pendidikannya sehingga *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Selain itu durasi magang tidak memberikan kesempatan bagi para peserta untuk dapat belajar lebih banyak.

B. SARAN

Kepuasan bekerja merupakan hal yang sangat penting, namun pada penelitian ini tidak ditemukan hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk melihat keterkaitannya perlu pengamatan dalam waktu yang lebih lama. Demi sampel yang lebih baik juga demi peningkatan kemampuan mahasiswa dalam memahami dan belajar melaksanakan tugas nyata dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan kualitas lulusan dan memberikan pengalaman dalam dunia kerja sesungguhnya, sebaiknya kegiatan magang dilakukan lebih dari 1 bulan. Pihak kampus perlu meningkatkan kerjasama dengan perusahaan agar mengizinkan peserta magang untuk memperoleh peran nyata dalam bagian pekerjaan rutin.

Referensi

- Djaali. (2007). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fields, D. (2002). *Taking Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks, CA. SAGE Publications.
- Gkolia, Aikaterini, Dimitri Belias, and Athanasios Koustelios (2014). Teacher's Job Satisfaction And Self- Efficacy: A Review. European Scientific Journal August 2014 edition vol.10, No.22 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431
- Ghozali, Imam (2002) *Pengaruh Religiositas, Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jurnal Bisnis dan Strategi, 9/ Juli/Th. VII/ 2002 . pp. 1-13.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hamzah B. Uno. (2010). Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herminarto Sofyan dan Hamzah B. Uno. 2004. Teori motivasi dan aplikasinya dalam penelitian, Gorontalo: Nurul Jannah.
- <https://www.bps.go.id>
- Igbaria, Magid, Saroj Parasuraman, & Michael K. Badawy (1994). Work Experience, Job Involvement, & Quality of Work of Life among Information Systems Personnel. *MIS Quarterly*. June (1994); 18; 2; Technology Collection pg. 175.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol 67 (3) June, pp341-349.
- Kerber, K. W., & Campbell, J. P. (1987). Job satisfaction: Identifying the important parts among computer sales and service personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(4), 337-352.
- Keritner, Robert and Angelo Kinicki (2008). *Organizational Behaviour*, 8th Ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Lodahl, Thomas M.; Kejner, Mathilde (1965). The Definition And Measurement Of Job Involvement, *Journal Of Applied Psychology*; Feb 65, Vol. 49 Issue 1, P24

- Meyer, J.P and L. Herscovitch, "Commitment in the Workpalce: Toward a General Model," Human Resource Management review , Autumn 2001, p. 317.
- M. Ngalim Purwanto. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Roh, Seak-Zoon. (2014). Structural Relationships of Adult e-Learners' Learning Motivation, Self-Regulated Learning, Learning Satisfaction, and Academic Procrastination: Focused on the Mediating Effect of Learning Flow. International Information Institute (Tokyo). Information; Koganei 17.12(A) (Dec 2014): 6217-6226.
- Sardiman A.M. (2009). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumarni dan Wahyuni. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syptak, J.M., Marsland, D.W., & Ulmer, D. (1999). Job satisfaction: Putting theory into practice. *Family Practice Management*. Retrieved from <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html>.
- Wall, Peter, John Cook, and Toby Well (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attittudes and Aspect of Psychological Well Being. *Journal of Occupational Psychological*, 52, 129-148.
- Wood, R and A. Bandura (1989), "Social Cognitive Theory of Organizational Management," *Academy of Management Review*, July 1989, p. 361-384

:

LAMPIRAN

Hasil Analisis Data

Pengujian Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	Item 1	0,628	0,254	Valid
	Item 2	0,680	0,254	Valid
	Item 3	0,700	0,254	Valid
	Item 4	0,773	0,254	Valid
	Item 5	0,644	0,254	Valid
	Item 6	0,586	0,254	Valid
	Item 7	0,611	0,254	Valid
	Item 8	0,723	0,254	Valid
	Item 9	0,695	0,254	Valid
	Item 10	0,524	0,254	Valid
	Item 11	0,606	0,254	Valid
	Item 12	0,709	0,254	Valid
	Item 13	0,592	0,254	Valid
	Item 14	0,579	0,254	Valid
	Item 15	0,654	0,254	Valid
<i>Job Involvement</i>	Item 1	0,559	0,254	Valid
	Item 2	0,616	0,254	Valid
	Item 3	0,436	0,254	Valid
	Item 4	0,586	0,254	Valid
	Item 5	0,282	0,254	Valid
	Item 6	0,448	0,254	Valid
	Item 7	0,610	0,254	Valid
	Item 8	0,426	0,254	Valid
	Item 9	0,143	0,254	Tidak Valid
	Item 10	0,293	0,254	Valid
	Item 11	0,232	0,254	Tidak Valid
	Item 12	0,335	0,254	Valid
<i>Learning Motivation</i>	Item 1	0,530	0,254	Valid
	Item 2	0,544	0,254	Valid
	Item 3	0,320	0,254	Valid
	Item 4	0,060	0,254	Tidak Valid
	Item 5	0,282	0,254	Valid
	Item 6	0,467	0,254	Valid
	Item 7	0,294	0,254	Valid
	Item 8	0,297	0,254	Valid
	Item 9	0,292	0,254	Valid
	Item 10	0,579	0,254	Valid
	Item 11	0,601	0,254	Valid
	Item 12	0,594	0,254	Valid
	Item 13	0,185	0,254	Tidak Valid
	Item 14	0,558	0,254	Valid

Hasil Analisis Data

Pengujian Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
	Item 15	0,627	0,254	Valid
	Item 16	0,494	0,254	Valid
	Item 17	0,033	0,254	Tidak Valid
	Item 18	0,444	0,254	Valid
<i>Self-Efficacy</i>	Item 1	0,738	0,254	Valid
	Item 2	0,766	0,254	Valid
	Item 3	0,576	0,254	Valid
	Item 4	0,710	0,254	Valid
	Item 5	0,682	0,254	Valid
	Item 6	0,655	0,254	Valid
	Item 7	0,491	0,254	Valid
	Item 8	0,413	0,254	Valid
	Item 9	0,485	0,254	Valid
	Item 10	0,375	0,254	Valid

Sumber: data diolah

Lampiran 2
Data Populasi

Resp	NIM	Instansi Magang	Periode Magang	Durasi Magang
1	1234	Swasta	Semester Genap	2 bulan
2	14812141031	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	1 bulan
3	14812141056	BUMN/BUMD	Semester Khusus	1 bulan
4	14812141013	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	1 bulan
5	14812144021	Kantor akuntan publik	Semester Khusus	2 bulan
6	14812141017	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
7	14812144017	BUMN/BUMD	Semester Gasal	1 bulan
8	14812140044	Swasta	Semester Gasal	1 bulan
9	14812144022	Swasta	Semester Khusus	1 bulan
10	14812141016	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	1 bulan
11	14812141059	Swasta	Semester Khusus	1 bulan
12	14812144001	BUMN/BUMD	Semester Gasal	1 bulan
13	14812144008	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	1 bulan
14	14812141002	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	1 bulan
15	14812141044	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
16	14812141043	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	1 bulan
17	14812141007	BUMN/BUMD	Semester Gasal	1 bulan
18	14812141041	BUMN/BUMD	Semester Gasal	1 bulan
19	14812141047	Swasta	Semester Gasal	1 bulan
20	14813141048	Swasta	Semester Gasal	1 bulan
21	14812141063	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
22	14812141038	Swasta	Semester Khusus	1 bulan
23	14812141046	Swasta	Semester Gasal	2 bulan
24	14812141060	Swasta	Semester Khusus	1 bulan
25	14812144010	Kantor Akuntan Publik	Semester Gasal	1 bulan
26	14812141025	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	1 bulan
27	14812141022	BUMN/BUMD	Semester Khusus	2 bulan

28	14812141035	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	1 bulan
29	14812141012	BUMN/BUMD	Semester Khusus	2 bulan
30	14812141028	Swasta	Semester Gasal	1 bulan
31	14812141039	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	2 bulan
32	14812141006	BUMN/BUMD	Semester Genap	2 bulan
33	14812141033	BUMN/BUMD	Semester Gasal	2 bulan
34	14812141034	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	2 bulan
35	14812141032	BUMN/BUMD	Semester Gasal	2 bulan
36	14812141011	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	1 bulan
37	14812141009	BUMN/BUMD	Semester Khusus	1 bulan
38	14812141049	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	2 bulan
39	14812144006	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	2 bulan
40	14812144019	Swasta	Semester Gasal	< 1 bulan
41	14812141053	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
42	14812144005	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
43	14812141029	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Khusus	2 bulan
44	14812144003	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Genap	2 bulan
45	14812141051	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Genap	2 bulan
46	14812141026	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
47	14812141054	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	2 bulan
48	14812141015	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
49	14812141057	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	< 1 bulan
50	Ulfah kartini	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
51	14812141055	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
52	14812141005	KPP	Semester Gasal	2 bulan
53	14812141004	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
54	14812141010	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	2 bulan
55	14812144014	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
56	14812144013	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	2 bulan
57	14812141050	Sektor	Semester	2 bulan

		Publik/Pemerintahan	Gasal	
58	14812141037	KPP	Semester Gasal	2 bulan
59	14812141019	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan
60	14812141021	Sektor Publik/Pemerintahan	Semester Gasal	1 bulan

Lampiran 3

Organisasi Pelaksana

Ketua

Nama dan Gelar :Dhyah Setyorini, M.Si.Ak
N I P : 19771107 200501 2 001
Pangkat/Golongan :Penata Tk. I/ III/d
Jabatan sekarang :Lektor

Anggota I

Nama dan gelar :Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., CA
N I P : 196810141998022001
Pangkat/Golongan :
Jabatan sekarang : Lektor Kepala

Anggota II

Nama dan gelar :Indarto Waluyo, M.Acc., CPA
N I P :
Pangkat/Golongan :
Jabatan sekarang :

Anggota III

Nama dan gelar :Arief Zuliyanto, M.Sc.
N I P : 198207062015041001
Pangkat/Golongan :Penata Muda Tk. I/ III/b
Jabatan sekarang : Asisten Ahli

Staf Peneliti I

Nama dan gelar :Taufiqurriza Subthy
N I M : 14812141058
Program Studi :Akuntansi
Jabatan sekarang : Mahasiswa

Staf Peneliti II

Nama dan gelar :Rr. Nur Antari Wijayanti
N I M : 14812144013
Program Studi :Akuntansi
Jurusan : Pendidikan Akuntansi

Lampiran 4
Rencana Anggaran:

Penerimaan dana penelitian		Rp8.000.000
Pengeluaran Dana:		
Kebutuhan ATK/peralatan dan habis pakai	Rp 4.000.000	
Biaya perjalanan, akomodasi, konsumsi	Rp 2.400.000	
Biaya pelaporan, pustaka, dokumentasi	Rp1.600.000	
	----- +	
Total pengeluaran		Rp 8.000.000
		----- -
Saldo		0
		=====

PENERIMAAN DANA PENELITIAN					Rp 8.000.000
PENGELUARAN					
Bahan Habis Pakai dan Peralatan penunjang					
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)	
Alat Tulis Kantor	Pembuatan dan pelaporan penelitian	1 paket	150.000	150.000	
Kertas HVS	Pembuatan proposaldan laporan penelitian	2 rim	50.000	100.000	
Souvenir untuk responden	Pengambilan data penelitian	90org	15.000	1.350.000	
Tinta printer	Mencetak proposal, dokumen, materi, dan laporan penelitian	1 buah	150.000	150.000	
Flashdisk 16GB	Penyimpanan data bagi anggota peneliti	5 buah	100.000	500.000	
Pulsa telepon	Koordinasi tim peneliti	5 paket	100.000	500.000	
Pulsa Internet	Akses internet	5 paket	250.000	1.250.000	
SUB TOTAL (Rp)					4.000.000
Perjalanan, akomodasi, dan konsumsi					
Material	Justifikasi Perjalanan	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)	
Konsumsi Seminar Proposal dan Seminar Hasil Penelitian	Konsumsi peserta seminar proposal dan seminar hasil penelitian	2 x	525.000	1.050.000	
Transportasi peneliti ke lokasi mahasiswa magang	Pengambilan data penelitian (penyebaran angket ke responden)	90	15.000	1.350.000	
SUB TOTAL (Rp)					2.400.000
Pelaporan, pustaka, publikasi					
Kegiatan	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)	
Pengumpulan materi/referensi penelitian	Diskusi dan dokumentasi penelitian referensi	1	300.000	300.000	
Penyusunan Proposal penelitian	Diskusi dan penyusunan laporan penelitian	1	300.000	300.000	
Tabulasi data penelitian	Menyusun tabulasi data penelitian	1	500.000	500.000	
Penyusunan laporan penelitian	Diskusi dan penyusunan laporan penelitian	1	500.000	500.000	
SUB TOTAL (Rp)					1.600.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SETIAP TAHUN (Rp)					8.000.000

Lampiran 5

Jadwal Penelitian

Penelitian pada masyarakat ini akan dilaksanakan selama empat bulan dengan perincian sebagai berikut :

No.	Kegiatan	B u l a n					
		Mei	Juni	Juli	Sept	Nov	Okt
1.	Tahap Penyusunan Proposal	xxx	xxx				
2.	Tahap Pengumpulan Data			xxx	xxx		
3.	Analisis Data						xxx
4.	Penyusunan Laporan a. Draft Laporan b. Seminar/diskusi c. Revisi Laporan d. Penyerahan Laporan				xxx	xxx xxx xxx	xxx xxx xxx

Lampiran 6 Curriculum Vitae Tim

CURRICULUM VITAE

Nama Dosen : Dhyah Setyorini
 Gelar Akademik : M.Si., Ak.
 NIP : 19771107 200501 2 001
 NIDN : -
 Bidang Keahlian : Pengauditan, Sistem Pengendalian Manajemen
 Tempat dan Tanggal Lahir: Yogyakarta, 7 November 1977
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Status Perkawinan : Kawin Belum Kawin Duda/Janda
 Agama : Islam
 Golongan : III/b Penata Muda Tk.I
 Jabatan Akademik : Penata Muda Tk.I
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
 Alamat : Karangmalang, Yogyakarta
 Telp./Fax : (0274) 586168 pesawat 296/ fax. (0274) 548201
 Alamat Rumah : Golo Indah UH V/no. 989 Yogyakarta 55161
 Telp. Fax : (0274) 376467
 Alamat e-mail : dhyah_setyorini@uny.ac.id
dhyahsetyorini@yahoo.co.id

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun	Program Pendidikan	Perguruan Tinggi	Jurusan/Program Studi
2008-2009	Profesi AKuntansi	STIE YKPN Yogyakarta	Akuntansi/ Pendidikan Profesi Akuntansi
2001-2003	Magister Sains Akuntansi (S2)	Univ. Gadjah Mada	Akuntansi/Magister Sains Akuntansi
1996-2000	Akuntansi (S1)	STIE YKPN Yogyakarta	AKuntansi/ S1 Akuntansi

PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
2010	Pelatihan Peningkatan Layanan Kinerja Dosen - FISE	FISE UNY	1 hari
2008	Pelatihan Jurnalistik	FISE UNY	28 Februari 2008 (1 hr)
2009	TAX CAMP V. Pelatihan Perpajakan E-SPT	Program Pendidikan Profesi AKuntan STIE YKPN	27 Feb-1 Maret 2009
2006	Pelatihan E-Learning Be-Smart	Puskom UNY	2 hari

PENGALAMAN MENGAJAR

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Institusi/Jurusan/Program Studi	Sem./Tahun Akademik
Sistem Pengendalian Manajemen	S1	Pend. Akuntansi & Akuntansi Pend. Akuntansi & Akuntansi Pend. Akuntansi & Akuntansi	Sem. Gasal TA 2007/2008 Sem. Gasal TA 2008/2009 Sem. Gasal TA 2009/2010
Pengauditan 2	D3	Akuntansi	Sem. Gasal TA 2007/2008 Sem. Gasal TA 2008/2009 Sem. Gasal TA 2009/2010
Pengauditan Internal	S1	Akuntansi	Sem. Gasal TA 2007/2008

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Institusi/Jurusan/Program Studi	Sem./Tahun Akademik
Pengauditan PDE	S1	Akuntansi	Sem. Gasal TA 2007/2008 Sem. Gasal TA 2008/2009 Sem. Gasal TA 2009/2010
Pengantar Akuntansi 1	S1	Pendidikan Akuntansi	Sem. Gasal TA 2009/2010
Teori Akuntansi	S1	Pend. Akuntansi & Akuntansi Pend. Akuntansi & Akuntansi Pend. Akuntansi & Akuntansi	Sem. Genap TA 2007/2008 Sem. Genap Ta 2008/2009 Sem. Genap TA 2009/2010
Pengauditan 1	S1 & D3	Pend. Akuntansi & Akuntansi Pend. Akuntansi & Akuntansi Pend. Akuntansi & Akuntansi Pend. Akuntansi & Akuntansi	Sem. Genap TA 2006/2007 Sem. Genap TA 2007/2008 Sem. Genap TA 2008/2009 Sem. Genap TA 2009/2010
Pengantar Akuntansi 2	S1	Akuntansi	Sem. Genap TA 2009/2010
Praktikum Statistik Deskriptif	D3	Akuntansi	Sem. Gasal TA 2005/2006
Aplikasi Komputer	D3	Akuntansi	Sem. Genap TA 2005/2006

PRODUK BAHAN AJAR

Tahun	Program Pendidikan	Jenis Bahan Ajar (Cetak dan Non Cetak)	Sem.Tahun Akademik
2007	Akuntansi	CD Media Pembelajaran Pengauditan 1	Sem.Genap TA 2007/2008
2008	Akuntansi	CD Media Pembelajaran Sistem Pengendalian Manajemen	Sem. Gasal TA 2008/2009

PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/Anggota	Sumber Dana
2002	<i>Persepsi upper manager dan lower manager terhadap perencanaan sistem informasi pada lingkungan sistem informasi strategic dan turnaround</i>	Ketua (mandiri)	Swadaya
2003	Evaluasi empiris terhadap persepsi pemakai atas bentuk laporan audit yang berubah	Ketua (mandiri)	Swadaya
2008	Pengaruh Penanganan Keluhan Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepercayaan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Kabupaten Bantul	Ketua (Mandiri)	DIPA
2008	Kajian Model Bisnis Center Di Smk Dalam Mendukung Pengembangan Entrepreneur Muda Indonesia	Anggota	DPSMK DIKTI
2009	Audit Kinerja Guru Akuntansi Bersertifikat di SMK Negeri 2 Kutoarjo Purworejo	Anggota	DIPA
2010	Analisis Audit Kepatuhan (<i>Compliance Audit</i>) Atas Laporan Penerimaan Dan Pengeluaran Dana Kampanye Partai Politik Peserta Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sleman Tahun 2009	Ketua (Mandiri)	Swadaya (Mandiri)
2010	Persepsi Lulusan Jurusan Pendidikan Akuntansi terhadap Kesesuaian Kurikulum Jurusan Pendidikan Akuntansi dengan Kebutuhan Dunia Kerja	Anggota	DIPA

KARYA ILMIAH

A. Buku/Bab Buku/Jurnal

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2005	Evaluasi empiris terhadap persepsi pemakai atas bentuk laporan audit yang berubah	JPAI Vol. IV, No. 1 Tahun 2005
2005	<i>Persepsi upper manager dan lower manager</i> terhadap perencanaan sistem informasi pada lingkungan sistem informasi <i>strategic</i> dan <i>turnaround</i>	JPAI Vol. IV, No. 2 Tahun 2005
2006	Laporan Keuangan Vs Ringkasan Laporan Keuangan: Antara Kemampuan Dibaca dan Kemampuan Dipahami	Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol. 4, No. 1 April 2007
2007	Implikasi <i>Pseudo-Participation</i> pada Penganggaran Partisipatif	Kompetensi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan AKuntansi), Vol. 5, No. 1, Juni 2007
2008	Cara Mudah Menghadapi Ujian Nasional 2008. Ekonomi SMA/MA	Grasindo
2009	Cara Mudah Menghadapi Ujian Nasional 2009. Ekonomi SMA/MA	Grasindo
2009	Pengaruh Penanganan Keluhan Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepercayaan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Kabupaten Bantul	JPAI, Vol. VII, No. 2 Tahun 2009
2009	Audit Kinerja Guru Akuntansi Bersertifikat di SMK Negeri 2 Kutoarjo Purworejo	JPAI, Vol. VII, No. 2 Tahun 2009

B. Makalah/Poster

Tahun	Judul	Penyelenggara

C. Penyunting/Editor/Reviewer/Resensi

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal

SEMINAR ILMIAH/LOKAKARYA/PENATARAN/WORKSHOP (DALAM NEGERI)

Tahun	Jenis Kegiatan	Tempat	Waktu	Penyaji/Peserta
2010	Lokakarya Pengisian EWMP dan Stafsite FISE	FISE UNY	6 Juli 2010	Peserta
2010	Seminar Nasional "Pengembangan Pendidikan Karakter Bangsa Berbasis Kearifan Lokal untuk Menghadapi Tantangan Global"	UNY	11 Mei 2010	Peserta
2010	Pelatihan Peningkatan Layanan Kinerja Dosen – FISE	FISE UNY	1 hari	Peserta
2010	Lokakarya Penulisan Karya Ilmiah Hasil Penelitian	FISE UNY	21 Januari 2010	Peserta
2009	The International Seminar on World Class University	UNY	17 th July 2009	Participant
2009	Seminar Nasional membangun Pendidikan dalam Perpektif Karakter dan Kebangsaan	FISE UNY	12 Mei 2009	Peserta
2009	Seminar Kerjasama FISE dengan SKH Kedaulatan Rakyat: "Kabinet SBY 2009-2014 dalam Konteks Sosio Kebangsaan"	FISE UNY	1 hari	Peserta
2008	Pelatihan Jurnalistik	FISE UNY	28 Februari 2008	Peserta
2006	Diskusi FISE – SKH Kedaulatan Rakyat "Catatan Akhir Tahun: Potret Indonesia	FISE UNY	15 Desember 2006	2006

Tahun	Jenis Kegiatan	Tempat	Waktu	Penyaji/Peserta
2010	Lokakarya Pengisian EWMP dan Stafsite FISE	FISE UNY	6 Juli 2010	Peserta
2010	Seminar Nasional “Pengembangan Pendidikan Karakter Bangsa Berbasis Kearifan Lokal untuk Menghadapi Tantangan Global”	UNY	11 Mei 2010	Peserta
2010	Pelatihan Peningkatan Layanan Kinerja Dosen – FISE	FISE UNY	1 hari	Peserta
2010	Lokakarya Penulisan Karya Ilmiah Hasil Penelitian	FISE UNY	21 Januari 2010	Peserta
2009	The International Seminar on World Class University	UNY	17 th July 2009	Participant
2009	Seminar Nasional membangun Pendidikan dalam Perpektif Karakter dan Kebangsaan	FISE UNY	12 Mei 2009	Peserta
2009	Seminar Kerjasama FISE dengan SKH Kedaulatan Rakyat: “Kabinet SBY 2009-2014 dalam Konteks Sosio Kebangsaan” Kini dan Esok”	FISE UNY	1 hari	Peserta
2006	Lokakarya Penulisan Artikel Ilmiah Lembaga Penelitian Univ. Negeri Yogyakarta	Lemlit UNY	2 Desember 2006	2006

**SEMINAR ILMIAH/LOKAKARYA/PENATARAN/WORKSHOP
(LUAR NEGERI)**

Tahun	Jenis Kegiatan	Tempat	Waktu	Penyaji/Peserta

KEGIATAN PROFESIONAL/PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Tahun	Jenis Nama Kegiatan & Tempat	Sumber Dana
2010	Penyuluhan Kewirausahaan pada Masyarakat Dukuh Surobayan, Sumberejo, Semin, Gunungkidul	Swadana
2009	Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran bagi Guru-guru Akuntansi SMK di Kabupaten Sleman Tahun 2009. 4 April 2009	DIPA
2006	Pelatihan Metode Pembelajaran Tutorial dengan Pendekatan Kontekstual untuk Peningkatan Kualitas Proses Pembelajaran di SD Muh. Dadapan Turi Sleman	DIPA
2006	Pelatihan Komputer Akuntansi untuk Pelaporan Keuangan Koperasi dengan Program Aplikasi MS.Excel di Koperasi Duit Sejahtera, Kampung Gamping Tengah, Kel. Ambarketawang, Kec. Gamping, Sleman. 26 Juni 2006.	Swadana (Mandiri)

JABATAN DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI

Peran/Jabatan	Institusi (Universitas, Jurusan, Lab, Studio, Manajemen Sistem Informasi Akademik, dll)	Tahun...sd
Sekretaris Program Studi	Prodi Akuntansi	2007 s/d sekarang
Pengelola Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia (JPAI)	Jurusan Pendidikan Akuntansi FISE UNY	2005 - sekarang
Tim Pencermatan Dokumen Keuangan/PBJ Triwulan I UNY	Kantor Audit Internal Universitas Negeri Yogyakarta	

Peran/Jabatan	Institusi (Universitas, Jurusan, Lab, Studio, Manajemen Sistem Informasi Akademik, dll)	Tahun...sd
Tim Ad Hoc Audit Internal Tahun 2009 UNY	Kantor Audit Internal Universitas Negeri Yogyakarta	2009

PERAN DALAM KEGIATAN KEMAHASISWAAN

Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Peran	Tempat
2010	Kuliah Kerja Lapangan Mahasiswa Akuntansi D3 Surabaya – Bali . 1 – 5 Maret 2010	Pembimbing	Surabaya – Bali (HM Sampoerna, Indosat Surabaya, dll
2008	Kuliah Kerja Lapangan Jakarta Bandung. 14-16 April 2008	Pembimbing	Jakarta-Bandung
2008	Kuliah Kerja Lapangan Mahasiswa Akuntansi Semester IV Reguler dan Nonreguler. 8 Mei 2007	Pembimbing	PT Mondrian dan Bawasda Klaten
2007	Kuliah Kerja Lapangan Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Semester IV. 8 Mei 2007	Pembimbing	Dian Manggala Manufacture and Export

PENGHARGAAN/PIAGAM

Tahun	Bentuk Penghargaan	Jenjang
2010	Pengawas Ujian Tulis Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) Tahun 2010	
2009	Pengawas Ujian Tulis Penerimaan Mahasiswa Baru Jalur Seleksi Mandiri (SM) Gel. II UNY Tahun 2009	
2009	Pengawas Ujian Tulis Penerimaan Mahasiswa Baru Jalur Seleksi Mandiri (SM) Gel. I UNY Tahun 2009	

ORGANISASI KEILMUAN/KEORGANISASIAN PROFESI

Tahun	Jenis / Nama Organisasi	Jabatan / Jenjang Keanggotaan
2009-sekarang	Ikatan Akuntan Indonesia	anggota

Saya menyatakan bahwa semua keterangan dalam *curriculum vitae* ini adalah benar dan apabila terdapat kesalahan, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Yogyakarta, 30 Maret 2015
Yang menyatakan,

Dhyah Setyorini, M.Si., Ak.
NIP. 19771107 200501 2 001

